

El 1 de abril de 2007 inició vigencia la nueva Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). Es una reforma estructural para la institución y sus afiliados ya que introduce nuevas formas de financiamiento y de disposiciones para obtener derechos. Destacan los cambios profundos en pensiones y en salud que facultan al sector privado en la gestión y administración de los servicios. Asimismo, se establece una plena identificación entre seguros y riesgos individuales abandonando los principios de seguridad social orientados a enfrentar de forma colectiva riesgos personales. En este contexto el objetivo de este breviano es ubicar las consideraciones, implicaciones y desafíos que presentan los artículos referidos a los seguros de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. Además este libro dará orientación que permitirá sustentar respuestas a las siguientes interrogantes: ¿Cuáles son los principales contenidos de la Ley? ¿Cómo y en qué afectan a los trabajadores? ¿Cuáles son los elementos de decisión en relación con el ahorro individual para el retiro?

La Ley del ISSSTE de 2007 ¿y las pensiones?

Berenice P. Ramírez López

Alberto Valencia Armas

ISBN 978-970-32-5168-1



9 789703 251681

BIBLIOTECA "MTRO. JESUS SILVA HERZOG"

CONSULTA



CONSU

Breviarios de Investigaciones Económicas





Universidad Nacional Autónoma de México

Dr. José Narro Robles

Rector

Dr. Sergio Alcocer Martínez de Castro

Secretario General

Dra. Estela Morales Campos

Coordinadora de Humanidades



Instituto de Investigaciones Económicas

Dr. Jorge Basave Kunhardt

Director

Dra. Verónica Villarespe Reyes

Secretaria Académica

Lic. Ernesto Reyes Guzmán

Secretario Técnico

Lic. Ana I. Mariño Jaso

Jefa del Departamento de Ediciones

LA LEY DEL ISSSTE DE 2007 ¿Y LAS PENSIONES?

Berenice P. Ramírez López

y

Alberto Valencia Armas



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS



Corrección y cuidado de la edición Marisol Simón

Primera edición, 2008

© Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM
Circuito Mario de la Cueva s/n, Ciudad de la Investigación
en Humanidades
Ciudad Universitaria, 04510 México, D F.

ISBN 978-970-32-5168-1

Derechos reservados conforme a la ley

Impreso en México
Printed in Mexico

ÍNDICE

| | |
|---------------------------|----|
| <i>Presentación</i> | 7 |
| <i>Introducción</i> | 9 |
| <i>La reforma de 2007</i> | 17 |

Antecedentes, 18; Principales modificaciones legales a la Ley del ISSSTE, 19; Principales contenidos, 19; Régimen financiero, 28; Nuevo sistema de pensiones y esquema de transición, 33; Trabajadores activos. Régimen de transición para el seguro de jubilación, 36; El artículo décimo transitorio (pensiones de beneficio definido), 37; De los trabajadores que opten por el bono; pensión de contribución definida y sistema de capitalización individual, 41; SAR92, 42; Transferencia de derechos, 45; Elección del bono de pensión del ISSSTE, 46; Características del bono, 48; Elementos para estimar el monto y la suficiencia del ahorro individual para el retiro, 51; Utilización de recursos (etapa pasiva), 52; Acumulación de recursos (etapa activa), 57; Características del sistema, 66; Cuotas y aportaciones, 66; Suficiencia del bono, 68; Costo de pensión con 55 años de

edad y 30 años de servicio, 68; Relevancia de la tasa de interés, 69; Opción de bono con 30 años de servicio, 70; Opción de bono con 15 años de servicio, 72; Situación de las mujeres, 74.

| | |
|--------------------------|----|
| <i>Conclusión</i> | 77 |
| <i>Bibliografía</i> | 79 |
| <i>Sobre los autores</i> | 83 |

PRESENTACIÓN

Esta serie de "Breviarios de Investigaciones Económicas" tiene el propósito de hacer accesibles a estudiantes y público en general temas económicos relevantes, los cuales se presentan de manera breve pero sin abandonar la rigurosidad del análisis.

Quienes escriben estos textos son investigadores, especialistas en su tema, que condensan conocimientos que han sido o serán abordados de manera más amplia en textos dirigidos a economistas y científicos sociales.

La serie pretende, además, motivar al lector a profundizar en el tema que se presenta por medio de obras de mayor extensión; para ello se incluyen tanto referencias como una bibliografía básica.

Esta tarea de difusión es sustantiva para el Instituto de Investigaciones Económicas y para nuestra Universidad Nacional Autónoma de México, en su afán de generar conocimiento y ponerlo al alcance de todos.

Jorge Basave Kunhardt
Director

Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM

INTRODUCCIÓN

Los sistemas de pensiones derivados de la construcción de los estados de bienestar con sus variantes y especificidades nacionales, se establecen en América Latina alrededor de los años cuarenta del siglo xx, con mecanismos de financiamiento apoyados en la solidaridad intergeneracional y con beneficios definidos. Funcionan sobre la base de que los trabajadores activos financian a los jubilados y pensionados mediante un régimen de reparto y las pensiones se calculan a partir de una tasa fija de reemplazo, entendida como sustitución de ingresos, del promedio del salario o del sueldo básico de cotización.¹

Los argumentos de mayor peso en los diagnósticos institucionales señalan el envejecimiento demográfico como la principal causa de una mayor presión fiscal para los próximos años. En el caso de México, este proceso se presenta mediante un crecimiento dinámico de la población mayor de 60 años, aunado a la disminución de las tasas de natalidad, lo que configura una tendencia, que dará lugar a que cerca de 25% de la población tenga más de 60 años en el año 2050.

¹ Las cuotas y aportaciones de los trabajadores afiliados al IMSS se realizan mediante el salario base de cotización. Las cuotas y aportaciones de los trabajadores afiliados al ISSSTE se realizan en función del sueldo base de cotización.

A partir de diagnósticos que destacan las presiones fiscales, los sistemas públicos de pensiones en el mundo iniciaron procesos de reforma durante los años noventa.

En México, las primeras acciones de esta naturaleza se remontan a 1992 con la creación del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), que estableció la aportación de parte del empleador por una proporción igual a 2% del salario base de cotización (SBC) con el argumento de mejorar las pensiones de jubilación de los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). Determinó además el inicio de la cuenta individual en la modalidad que ahora conocemos y de su administración por el sector financiero, en este caso por la banca.

Otro de los aspectos destacados en los diagnósticos es el alto costo de las pensiones de jubilación, que se pone de manifiesto al hacer una relación directa entre monto y tiempo de las aportaciones frente al monto y tiempo de los beneficios. De ahí que la recomendación dada sea que las pensiones de jubilación y de retiro se otorguen a partir de una edad cercana a la que se estima en la mayoría de los países (65 años), y se cumpla a la vez con un tiempo mínimo cotizado, para evitar con ello otorgar pensiones que pudieran interpretarse como una recompensa al haber acumulado solamente un determinado número de años de servicio.

En relación con lo anterior, la diversidad de requisitos y de beneficios que diferentes grupos de trabajadores presentan para obtener una pensión ha determinado que se destaque más en los argumentos de reforma, la eliminación de

pensiones de privilegio en lugar de resolver el grave problema de falta de cobertura y de muy bajas tasas de reemplazo agudizado durante los últimos años.

Desde nuestra perspectiva el factor que ha recrudecido el déficit financiero de las instituciones de seguridad social, es la falta de empleo protegido y con ello de trabajadores y empleadores que aporten a la misma. Comparando el crecimiento del empleo con el del desempleo, encontramos que mientras la tasa de crecimiento trimestral promedio de empleo fue de 0.53% de 2000 a 2006, la de desempleo abierto en los mismos años fue 3.26 por ciento [INEGI, 2006a y 2006b].

Además, para finales de 2007, sólo 37% de la población ocupada contaba con prestaciones de seguridad social y, por lo tanto, con un plan de pensiones, mientras que el restante 63% no tiene prestación alguna debido a su ubicación y situación laboral. Son parte del sector informal o del empleo informal en la figura de trabajador eventual, por honorarios o por obra determinada y, por lo tanto, sin prestaciones de seguridad social.

De acuerdo con la información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática [INEGI, 2007], 15 millones de personas que representan 30% de la población ocupada, se desempeñan en el sector informal, ya que se adscriben como trabajadores por cuenta propia y otros como no remunerados o sin percepciones salariales. Esta cifra aumentaría si incluimos registros de ocupaciones informales observados en empresas constituidas [Aguilar, Negrete y Ramírez, 2007].

Ante esta evidencia el diagnóstico gubernamental identifica que los sistemas solidarios y de beneficios definidos no tienen futuro y encuentran como única posibilidad de reforma sustituir el sistema de solidaridad intergeneracional y beneficios definidos por uno de aportación definida y capitalización individual. El argumento se debilita si el bono demográfico identificado como una relación favorable entre la población en edades dependientes (niños y ancianos) con la población en edades laborales (16 a 60 años) se encauzara a aprovechar el potencial productivo de la población en edad laboral mediante la creación de empleos con protección social.

Sin embargo, mediante un diagnóstico que destaca fundamentalmente la crisis financiera del IMSS, en diciembre de 1995, se aprueba la reforma a la Ley del Seguro Social, la cual entra en vigor el 1 de julio de 1997. Entre los aspectos de mayor significación se encuentra el nuevo sistema de pensiones de aportación definida y capitalización individual, descrito así porque el parámetro que se mantiene constante es la tasa de contribución, pero no hay compromisos explícitos acerca de la tasa de reemplazo de las pensiones entregadas ya que ésta será resultado de la densidad de cotización, nivel de ingreso, rentabilidad y monto de comisiones. Con ello se establece a la capitalización individual como la única posibilidad de obtener pensión para quienes ingresaron al empleo privado a partir del 1 de julio de 1997. Además se crea la Administración de Fondos para el Retiro (Afore), la Sociedad de Inversión de Fondos para el Retiro (Siefore) como inversionistas institucionales, y la Comisión Nacional

del Sistema de Ahorro para el Retiro (Consar) como la instancia de coordinación, regulación, supervisión y vigilancia para los sistemas de ahorro para el retiro y su identificación como órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP).

Después de 10 años de funcionamiento de la capitalización individual, los recursos de los trabajadores de las subcuentas de retiro, cesantía y vejez, han acumulado para diciembre de 2007 la cantidad de 821 896 600 pesos que representan 8.4% del producto interno bruto (PIB).

Es de llamar la atención que las 17 Afores que funcionan registran un total de 38 836 975 cuentas, mientras que el IMSS registra 14 millones de trabajadores. Esta diferencia permite identificar que debido al crecimiento de la informalidad y precariedad laboral, hay más de 17 millones de cuentas inactivas y 21 400 cuentas con aportación. Estas discrepancias entre cuentas registradas, trabajadores activos, cuentas activas y pasivas, nos muestran las repercusiones de la movilidad laboral que se expresa en bajas densidades de cotización. Es decir, pocos aportes al seguro social respecto al tiempo total laborado puede resultar en incumplimiento del número de años cotizados exigibles para obtener una pensión. Si se cumplen los requisitos de 25 años de aportación para adquirirla, el segundo paso es identificar la tasa de reemplazo o, si sólo se logra la pensión mínima garantizada, la cual para los trabajadores afiliados al IMSS es de un salario mínimo.

Como todo proceso que afecta la dinámica económica y social, las reformas que se efectúan requieren de una cons-

tante evaluación para determinar si cumplen los objetivos que le dieron origen. Al carecer de una evaluación integral de los efectos de la reforma efectuada a la Ley del Seguro Social, se ha reformado la Ley del ISSSTE.

Destaca que en la discusión y aprobación de la Ley no se consideró la experiencia de otros países de la región. Por ejemplo, en Chile ante bajas densidades de cotización, bajos salarios y, por lo tanto, poca capacidad de ahorro, más altas comisiones de las administradora de pensiones, se tuvo que reestructurar la reforma previsional de los años ochenta [OIT, 2006].

El lunes 11 de marzo de 2008 Michelle Bachelet, presidenta de la República de Chile, firmó el decreto que promulga la Ley núm.° 20.255 que reforma el sistema previsional chileno y constituye uno de los cambios más importante al esquema de pensiones desde la creación de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) en 1980. Se crea el Sistema de Pensiones Solidarias (SPS), que fija una pensión básica solidaria, para quienes no registren cotizaciones o no tengan pensión y, un aporte previsional solidario, para aumentar las pensiones más bajas. Por medio del SPS se entregarán beneficios para la vejez y apoyo a las personas afectadas por algún tipo de discapacidad. Además se otorgará un bono por cada hijo nacido vivo, a todas las mujeres que perciban pensión de vejez, de invalidez o sobrevivencia, cuando cumplan 65 años, y a todas las beneficiarias del Pilar Solidario.

Entre las experiencias útiles en países de la región latinoamericana resultaría valiosa también la revisión de los resultados de la capitalización individual en países con desempleo, precariedad laboral y caída de ingresos. Un ejemplo al

respecto podría ser Argentina, que a raíz de la crisis económica de 2001, tuvo que reestructurar la reforma previsional y readecuar nuevamente el sistema de beneficios definidos, con la finalidad de que puedan regresar al sistema previsional público de reparto aquellos que ya sea por decisión propia o por obligación los enviaron al sistema de capitalización privada y que por razones de riesgo se hubieran quedado sin protección de jubilación o de salud [Massa Tomás y Fernández Pastor, 2007].

Ante las circunstancias descritas y para que los trabajadores mexicanos conozcan los alcances de la reforma a la Ley del ISSSTE, primero deben entender su contenido. Por ello el objetivo del breviario es traducir la Ley al público en general, mostrar cómo se calculan las pensiones y los aspectos que determinan los sistemas de capitalización individual. Es un documento descriptivo que trata de ubicar e identificar los principales conceptos de la seguridad social en general, pero muy particularmente de las pensiones. Busca, a partir de detallar las diferencias entre la Ley de 1983 y la de 2007, poner de manifiesto los principales cambios y, con ello, que los propios lectores puedan deducir las consecuencias.

Consideramos que la mejor defensa de la seguridad social parte del conocimiento y valoración de su característica de bien colectivo y de las posibilidades que genera como derecho social.

LA REFORMA DE 2007

El 1 de abril de 2007 se implementó la nueva Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). Es una reforma estructural para la institución y sus afiliados ya que introduce nuevas formas de financiamiento y disposiciones para acceder a sus derechos. Destacan los cambios profundos en pensiones y en salud que facultan al sector privado en la gestión y administración de los servicios. Asimismo, se establece una plena identificación entre seguros y riesgos individuales, abandonando los principios de seguridad social orientados a enfrentar de forma colectiva riesgos personales. Cabe recordar que la solidaridad intergeneracional, riesgo y protección social dio paso al incipiente estado de bienestar de alcances limitados que prevaleció en el país de mediados de los años cuarenta y hasta finales de los ochenta del siglo xx.

En tal contexto el objetivo de este breviario es ubicar las consideraciones, implicaciones y desafíos que presentan los artículos referidos a los seguros de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. Además, la publicación pretende dar orientación que permita sustentar respuestas a las siguientes interrogantes: ¿cuáles son los principales contenidos de esta

Ley?, ¿cómo y en qué aspectos son afectados los trabajadores?, ¿cuáles son los elementos de decisión en relación con el ahorro individual para el retiro?

ANTECEDENTES

El ISSSTE es una institución creada en 1959 a partir de la Dirección de Pensiones Civiles. Como seguro social atiende contingencias de salud, accidentes de trabajo, vejez y cesantía para los trabajadores del sector público. Se financia, de acuerdo con su marco normativo, mediante las *aportaciones* cubiertas por las dependencias y entidades y con las *cuotas* de los trabajadores. Ambas se establecen a partir de un porcentaje cuya referencia es el *suelo básico de cotización* (SBC).

A finales de 2007, el ISSSTE otorgaba seguros, prestaciones y servicios a 10.8 millones de derechohabientes, de ellos 2.5 millones son trabajadores y pensionados; el resto son familiares directos quienes cubren los siguientes requisitos:

- a) Los ascendientes que dependen económicamente del trabajador o pensionado;
- b) la *esposa(o)*, *concubina(o)*² siempre y cuando no tengan derecho por sí mismos a los seguros, prestaciones y servi-

² El cónyuge, o a falta de éste, el varón o la mujer con quien la trabajadora o la pensionada con relación al primero, o el trabajador o el pensionado, con relación a la segunda, ha vivido como si fuera su cónyuge durante los cinco años anteriores o con quien tuviese uno o más hijos(as), siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio [ISSSTE, 2007: art. XII a].

- c) los *hijos menores* de 18 años;
- d) los *hijos mayores* de 18 años que no puedan mantenerse así mismos debido a alguna enfermedad crónica o incapacidad permanente comprobada mediante certificado médico expedido por el ISSSTE, o hasta la edad de 25 años si comprueban que realizan estudios de nivel medio superior o superior.

Principales modificaciones legales a la Ley del ISSSTE

Desde su publicación en el *Diario Oficial de la Federación* con fecha de 30 de diciembre de 1959, la Ley del ISSSTE ha tenido las diversas modificaciones. Entre las más importantes están las siguientes: el 27 diciembre de 1983 abroga la Ley de 1959 dando paso a la denominada Ley de 1983. Se reforman varios de sus artículos en 1985, 1992, 1993, 1994, 1998, 2002 y 2006. Finalmente, el 31 de marzo de 2007 se abroga la Ley de 1983, dando paso a la Ley del ISSSTE de 2007.

Principales contenidos

La Ley de 1983 otorgaba 21 seguros, prestaciones y servicios que en la Ley de 2007 aparecen de forma separada, diferenciando los seguros de las prestaciones y servicios. *Los seguros* que establece la Ley del ISSSTE de 2007 son cuatro:

1. De salud que comprende: a) atención médica preventiva, b) atención médica curativa y de maternidad, y c) rehabilitación física y mental;

2. De riesgos del trabajo;
3. De retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
4. De invalidez y vida.

En cuanto a las *prestaciones y servicios* (artículo cuatro):³

- a) Préstamos hipotecarios y financiamiento para vivienda en sus distintas modalidades;
- b) préstamos personales;
- c) servicios sociales; y
- d) servicios culturales.

De los elementos que distinguen a esta reforma destacan la introducción de nuevas formas de financiamiento y condiciones de acceso a derechos de la seguridad social. Aspectos que se expresan en la *reforma en pensiones* caracterizada por la *sustitución del sistema solidario y de beneficios definidos* por uno de *aportes definidos, cuenta individual, administrados por inversionistas institucionales* y la separación en el seguro de salud entre la *función financiera y la prestación de servicios*. Aquí se introducen criterios operativos

³ La administración de los seguros, prestaciones y servicios establecidos en el presente ordenamiento, así como la del Fondo de Vivienda, del PensionISSSTE, de sus delegaciones y de los demás órganos desconcentrados, estarán a cargo de un organismo descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, denominado Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, con domicilio en el Distrito Federal, que tiene como objeto contribuir al bienestar de los trabajadores, pensionados y familiares derechohabientes en los términos, condiciones y modalidades previstos en esta Ley [ISSSTE, 2007: art. 5].

y presupuestarios en función de resultados. Concretamente el artículo 31 señala que:

Los servicios médicos que tiene encomendado el Instituto en los términos de los capítulos relativos a los seguros de salud y de riesgos del trabajo, los prestará directamente o por medio de convenios que celebre con quienes presten dichos servicios, de conformidad con el reglamento respectivo.

Como característica general la Ley del ISSSTE de 2007, es una combinación de reformas estructurales y *paramétricas*, ya que *establece nuevas condiciones para tener acceso a derechos de seguridad social*. Las reformas estructurales se refieren a la sustitución del sistema de *pensiones de beneficio definido* por el sistema de *pensiones de aportación definida*. Las reformas paramétricas se refieren al incremento en las tasas de cotización y aumento de la edad para pensiones de retiro, cesantía y vejez.

Consecuentemente aumenta el tiempo de cotización y hay una relación más explícita de dependencia entre nivel salarial y estabilidad laboral de largo plazo para obtener la pensión.

A continuación se presenta el cuadro comparativo de la Ley del ISSSTE de 1983 y la de 2007.

Cuadro 1

| Ley 1983 | Ley 2007 |
|---|--|
| Se establecen con carácter obligatorio los siguientes <i>seguros, prestaciones y servicios</i> : | Se establecen con carácter obligatorio los siguientes <i>seguros</i> : |
| 1. Medicina preventiva. | I. De salud, que comprende: |
| 2. Seguro de enfermedades y maternidad. | a) Atención médica preventiva. |
| 3. Servicios de rehabilitación física y mental | b) atención médica curativa y de maternidad. |
| | c) rehabilitación física y mental. |
| 4. Seguro de riesgos de trabajo. | II. De riesgos del trabajo. |
| 5. Seguro de jubilación. | III. De retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. |
| 6. Seguro de retiro por edad y tiempo de servicios. | IV. De invalidez y vida. |
| 7. Seguro de invalidez. | |
| 8. Seguro por causa de muerte. | |
| 9. Seguro por cesantía en edad avanzada. | |
| 10. Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR). | |
| 11. Indemnización global. | Se elimina. |
| Prestaciones y servicios. | Se establecen con carácter obligatorio las siguientes prestaciones y servicios: |
| 12. Préstamos hipotecarios y financiamiento en general para vivienda, en sus modalidades de adquisición en propiedad de terrenos y/o casas habitación, construcción, reparación, ampliación o mejoras de las mismas, así como para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. | I. Préstamos hipotecarios y financiamiento en general para vivienda, en sus modalidades de adquisición en propiedad de terrenos o casas habitación, construcción, reparación, ampliación o mejoras de las mismas; así como para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. |
| 13. Préstamos a mediano plazo. | II. Préstamos personales: |
| 14. Préstamos a corto plazo. | a) Ordinarios. |
| 15. Servicios que contribuyan a mejorar la calidad de vida del servidor público y familiares derechohabientes. | b) Especiales. |
| | c) Para adquisición de bienes de consumo duradero. |
| | d) Extraordinarios para damnificados por desastres naturales. |
| | III. Servicios sociales, consistentes en: |
| | a) Programas y servicios de apoyo para la adquisición de productos básicos y de consumo para el hogar. |
| 16. Servicios turísticos. | b) Servicios turísticos. |
| 17. Promociones culturales, de preparación técnica, fomento deportivo y recreación. | |
| 18. Servicios funerarios. | c) Servicios funerarios. |
| 19. Servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil. | d) Servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil. |
| 20. Servicios integrales de retiro a jubilados y pensionistas. | IV. Servicios culturales, consistentes en: |
| | a) Programas culturales. |
| | b) Programas educativos y de capacitación. |
| | c) Atención a jubilados, pensionados y discapacitados. |
| | d) Programas de fomento deportivo. |
| 21. Arrendamiento o venta de habitaciones económicas pertenecientes al Instituto. | Desaparece. |

Para una mejor lectura del cuadro, es necesario identificar los siguientes aspectos. El ISSSTE reconoce *tres tipos de pensiones: por riesgo de trabajo; por retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; de invalidez y vida*. Éstas se otorgarán desde el día que el trabajador o sus familiares derechohabientes cumplan con los requisitos establecidos para el goce de las mismas. Estos seguros se encuentran normados en los capítulos V, VI y VII de la Ley del ISSSTE de 2007, respectivamente.

Para efectos del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez el trabajador, de acuerdo con la nueva Ley, tendrá una cuenta individual operada por el Pensionissste o por la administradora que elija.⁴ Las cuotas y aportaciones irán a las siguientes subcuentas que integran la cuenta individual:

- De retiro.
- Cesantía en edad avanzada y vejez.
- Fondo de vivienda.
- Ahorro solidario. Por cada peso, el gobierno dará 3.25, límite 2% SBC del trabajador.

⁴ Para efectos de la nueva Ley se entiende por *administradora* a las Afores; *cuenta individual* como aquella que se abrirá para cada trabajador en el Pensionissste o, después de tres años si el trabajador así lo elige, en una administradora, para que se depositen en la misma las cuotas y aportaciones de las subcuentas de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, de ahorro solidario, de aportaciones complementarias de retiro, de aportaciones voluntarias y de ahorro a largo plazo; y se registren las correspondientes al Fondo de Vivienda; así como los respectivos rendimientos que puedan ser aportados a las mismas; y Pensionissste, el Fondo Nacional de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Estado, órgano desconcentrado del Instituto creado en los términos de esta Ley.

- e) Aportaciones voluntarias.
- f) Aportaciones a largo plazo.

*El seguro de jubilación se asimila al seguro de retiro y la condición para tener derecho al mismo antes de cumplir 60 años y un tiempo de cotización de 25 años, es que la pensión que se calcule en el sistema de *renta vitalicia* sea superior en más de 30% a la pensión garantizada, una vez cubierta la prima de seguro de sobrevivencia para sus familiares derechohabientes.*

La *renta vitalicia* es el beneficio periódico que recibe el trabajador durante su retiro o el que corresponda a sus familiares derechohabientes como resultado de un contrato de seguro de pensión celebrado con una aseguradora.

El Estado ofrece en la Ley del ISSSTE de 2007, una *pensión garantizada* para aquellos trabajadores que después de aportar por 25 años y tener más de 60 años de edad, su cuenta no registre los fondos suficientes para comprar una *renta vitalicia* o un *retiro programado* que le asegure disponer de una pensión garantizada en forma vitalicia y la adquisición de un seguro de sobrevivencia. Recibirá del gobierno federal una aportación complementaria para el pago de la pensión correspondiente.

El monto mensual de la pensión garantizada se establece en una cantidad fija equivalente a dos salarios mínimos de 2007. Dicha cantidad es igual a 3 034.20 pesos y se actualizará anualmente, en el mes de febrero, conforme al cambio anualizado del índice nacional de precios al consumidor (INPC).

El *seguro de sobrevivencia* es el que contratan los pensionados por retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, a favor de sus familiares derechohabientes para otorgarles a éstos la pensión que corresponda en caso de fallecimiento del pensionado.

El *retiro programado* se refiere a la obtención de una pensión fraccionando el monto total de los recursos de la cuenta individual, para lo cual se considera la esperanza de vida de los pensionados y los rendimientos previsibles. Se otorgan principalmente porque el monto de los recursos es insuficiente para una *renta vitalicia*. Las administradoras de pensiones son las que gestionan los retiros programados en este caso Pensionissste o Afore. En el caso de la *renta vitalicia* la aseguradora absorbe el riesgo de permanencia del trabajador (si vive más de lo esperado), en los retiros programados el riesgo lo absorbe el trabajador [Consar, 2006].

El Pensionissste es el órgano público desconcentrado del ISSSTE que administrará, al igual que otras Afores que tienen más tiempo de operación, las cuentas individuales de los trabajadores correspondientes al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. Esta administración de las cuentas individuales la hará con exclusividad durante un plazo de 36 meses a partir del inicio de sus operaciones.⁵ La Comisión Ejecutiva del Pensionissste está integrada por 18 vocales, nueve representantes del gobierno federal, presidida por el Director General del ISSSTE y nueve vocales nombrados por las organizaciones de trabajadores. Después de los tres

⁵ Inició actividades el 13 de marzo de 2008.

años que los recursos de los trabajadores estén en Pensionisste, los trabajadores podrán optar por traspasar su cuenta a otra Afore.

Pensión por riesgos del trabajo. El seguro de riesgos del trabajo cubre los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el desempeño o en relación con su trabajo. Puede ser una lesión orgánica, perturbación funcional o enfermedad que se derive de actividades laborales y, expresarse en incapacidad temporal, parcial, total y muerte. En caso de un riesgo del trabajo, el trabajador contratará el seguro de pensión con la aseguradora privada que elija. La renta o pensión por riesgos del trabajo de *incapacidad total*, se recibirá hasta los 65 años, en ese momento la pensión se modifica por una de vejez. Si no cuenta con el monto constitutivo pero tiene los años de cotización recibirá a partir de ese momento, una pensión garantizada.

Pensión por cesantía en edad avanzada. El trabajador que se separe voluntariamente del servicio o quede privado de trabajo a partir de los 60 años de edad; deberá tener un *mínimo de 25 años de cotización* reconocidos para acceder a una pensión. En el caso de un trabajador cesante que no cumpla con los requisitos anteriores podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición, o seguir cotizando hasta cubrir los años necesarios para que opere su pensión [ISSSTE, 2007: art. 84].

Pensión de vejez. Para tener derecho, se requiere que el trabajador o pensionado por riesgo de trabajo o invalidez haya cumplido *65 años de edad y tenga reconocido por el Instituto un mínimo de 25 años de cotización*.

Esta pensión se hace efectiva previa solicitud del trabajador y se le cubrirá a partir de la fecha en que haya dejado de trabajar o que termine el plazo de la renta que venía disfrutando por estar pensionado por riesgo de trabajo o invalidez.

Para la pensión de cesantía como para la de vejez, una vez cumplidos los requisitos de edad y tiempo de cotización, se podrá disponer de los recursos acumulados en la cuenta individual mediante las siguientes alternativas:

- a) Contratar con una aseguradora de su elección un seguro de pensión y un seguro de sobrevivencia para sus familiares derechohabientes para que le otorgue *una renta vitalicia*, que se actualiza anualmente en el mes de febrero conforme al índice nacional de precios al consumidor.
- b) Mantener el saldo de su cuenta individual en el Pensionisste o cualquier otra Afore y efectuar con cargo a dicho saldo *retiros programados*.

Del 1 de abril de 2007 al 1 de enero de 2010 se establece un periodo de transición de los seguros del régimen obligatorio de la seguridad social. Durante ese periodo, el requisito de edad para la pensión por retiro de edad y tiempo de trabajo es tener como mínimo 55 años y 15 de cotización. Para la pensión de vejez los años mínimos de cotización son 15. Después del 1 de enero de 2010 los años de cotización aumentan, se establece como mínimo 25 años.

La indemnización global que ofrecía la Ley de 1983 desaparece porque se considera que se sustituye con el bono de pensión y las aportaciones a la cuenta individual. De esta

manera los trabajadores que no cumplan con los requisitos para obtener alguna de las modalidades de pensión, podrán retirar lo que hubiesen ahorrado en su cuenta individual, en una solo exhibición.

Régimen financiero

La Ley del ISSSTE de 2007, entra en vigor el 1 de abril de 2007 con excepción de los artículos 42, 75, 101, 140 193 y 199 [ISSSTE, 2007: art. 1º transitorio]. Con la entrada en vigencia de la nueva Ley se abroga la anterior publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 27 de diciembre de 1983 con sus reformas y adiciones, con excepción de los artículos 16, 21, 25 y 90 bis. El artículo 16 se refiere a que todo trabajador deberá cubrir al Instituto una cuota fija de 8% del sueldo básico de cotización; el artículo 21 se refiere a las aportaciones de las dependencias y entidades públicas equivalentes a 17.75% del sueldo básico de cotización; el artículo 25 se refiere a la cotización del seguro de enfermedades, de maternidad y medicina preventiva que establece a favor del pensionista y sus familiares derechohabientes que se cubría de la siguiente forma: 4% a cargo del Instituto sobre la pensión que disfruta el pensionista y 4% de la misma pensión, a cargo de la dependencia o entidad; y, el artículo 90 bis B se refiere a las aportaciones correspondientes al sistema de ahorro para el retiro que están obligadas a enterar las dependencias y entidades al Instituto que equivalen a 2% del sueldo básico de cotización del trabajador.

Cabe recordar que en febrero de 1992 inició el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), sistema obligatorio de ahorro forzoso basado en la capitalización individual y en la administración privada de estos fondos. También coincidió con el inicio de la gestión privada de la seguridad social que incluía al IMSS y al ISSSTE. Se argumentó que *la cuenta individual* y el contrato mercantil privado mejorarían las pensiones de los trabajadores. De igual forma, se dispuso la individualización de las aportaciones por concepto de vivienda del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) y del Fondo de Vivienda del ISSSTE (Fovissste).

El 1 de enero de 2008 inicia la vigencia del nuevo régimen financiero del seguro de salud (artículo 42); seguro de riesgos de trabajo (artículo 75); seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez (artículo 101); prestaciones del seguro de invalidez y vida (artículo 140); préstamos personales (artículo 193); y servicios sociales y culturales (artículo 199).

El seguro de salud se financia de la siguiente forma [ISSSTE, 2007: art. 42]:

1. A los trabajadores les corresponden las siguientes cuotas: *a)* una cuota de 2.75% del SBC para financiar al seguro de salud de los trabajadores en activo y familiares derechohabientes y *b)* una cuota de 0.625 del SBC para financiar al seguro de salud de los pensionados y familiares derechohabientes;
2. A las dependencias y entidades les corresponden las siguientes aportaciones: *a)* el equivalente a 7.375% del SBC financiará al seguro de salud de los trabajado-

res en activo y sus familiares derechohabientes y *b*) el equivalente a 0.72% del SBC para financiar el seguro de salud de los pensionados y sus familiares derechohabientes.

3. El gobierno federal cubrirá una cuota social diaria por cada trabajador, equivalente a 13.9% del salario mínimo general del Distrito Federal vigente al 1 de julio de 1997, actualizado trimestralmente conforme al índice nacional de precios al consumidor (INPC) al día de entrada en vigor de esta Ley (véase p. 23).

La aportación para el *seguro de riesgos de trabajo* proviene de las dependencias y entidades y es 0.75% del SBC [ISSSTE, 2007: art. 75].

Las cuotas y aportaciones del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, se recibirán y se depositarán en las subcuentas de la cuenta individual de cada trabajador [ISSSTE, 2007: art. 102]:

- a*) A los trabajadores les corresponderá una cuota de 6.125% del SBC.
- b*) A las dependencias y entidades les corresponde una aportación de retiro de 2%, y de cesantía en edad avanzada y vejez de 3.175% del SBC.
- c*) El gobierno federal cubrirá mensualmente una cuota social diaria por cada trabajador equivalente a 5.5% del salario mínimo general para el Distrito Federal vigente al día 1 de julio de 1997, actualizado trimestralmente con base en el INPC correspondiente al día de la entrada en vigor de esta Ley. La cantidad ini-

cial que resulte, a su vez, se actualizará trimestralmente en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, conforme al INPC.

Los trabajadores podrán optar por un descuento de hasta 2% de su SBC, para ser acreditados en la subcuenta de ahorro solidario. Por su parte las dependencias y entidades, en caso de que sus trabajadores opten por este descuento, están obligadas a depositar en dicha subcuenta 3.25 pesos por cada peso que ahorren con un tope máximo de 6% del sueldo base de cotización. El artículo 31 transitorio señala que la *cuota por el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez* correspondiente a los trabajadores irá incrementado con los ajustes dispuestos en el cuadro 2

Cuadro 2

| <i>Cuota a cargo del trabajador %</i> | |
|---------------------------------------|-------|
| A la entrada en vigor de esta Ley | 3.500 |
| 2008 | 4.025 |
| 2009 | 4.550 |
| 2010 | 5.075 |
| 2011 | 5.600 |
| 2012 | 6.125 |

[ISSSTE, 2007: 126].

El seguro de invalidez y vida se financia con: *a*) una cuota del trabajador de 0.625% del SBC y *b*) una aportación de 0.625% del SBC de las dependencias y entidades.

El cuadro 3 resume el régimen financiero de cuotas y aportaciones de los seguros de pensión que otorga el ISSSTE.

Cuadro 3
Cuotas y aportaciones

| Concepto | Ley 1983 | | | Ley 2007 | | |
|---|------------|-------------|-------|------------|-------------|-------|
| | Trabajador | Dependencia | Total | Trabajador | Dependencia | Total |
| Salud | 2.75 | 6.75 | 9.5 | 2.75 | 7.375 | 3.53 |
| Salud pensionados | 0 | 0 | 0 | 0.625 | 0.72 | 0 |
| Subtotal salud | 2.75 | 6.75 | 9.5 | 3.375 | 8.095 | 3.53 |
| Jubilación, pensión, indemnización | 3.5 | 3.5 | 7 | 0 | 0 | 0 |
| SAR | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Retiro, cesantía en edad avanzada, vejez y cuota social | 0 | 0 | 0 | 6.125 | 5.175 | 1.4 |
| Invalidez y vida | 0 | 0 | 0 | 0.625 | 0.625 | 0 |
| Riesgo de trabajo | 0 | 0.25 | 0.25 | 0 | 0.75 | 0 |
| Ahorro solidario | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 6.5 |
| Subtotal pensión | 3.5 | 5.75 | 9.25 | 8.75 | 6.55 | 7.9 |
| Prestaciones sociales y culturales | 1 | 1 | 2 | 0.5 | 0.5 | 0 |
| Administración | 0.75 | 1.25 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 8 | 14.75 | 22.75 | 12.625 | 15.145 | 11.43 |
| | | | | | | 39.2 |

Fuente: ISSSTE, 1983; ISSSTE, 2007.

Nota: El cuadro sirve para ilustrar las modificaciones en las cuotas y aportaciones. No son comparables porque la base salarial se modificó con los cambios en el sueldo base de cotización (SBC). Además, la cuota social a cargo del gobierno federal es una cantidad fija diaria por cada trabajador, no depende del sueldo base de cotización.

NUEVO SISTEMA DE PENSIONES Y ESQUEMA DE TRANSICIÓN

La nueva Ley reconoce tres tipos de trabajadores: a) los jubilados y pensionados actuales para quienes no habrá cambios; b) los trabajadores en activo quienes *no se pueden jubilar bajo las anteriores condiciones*, pero pueden optar por el régimen que se establece en el artículo 10º transitorio y que se refiere a elegir el sistema de *beneficio definido*, con aumento de edad mínima y cotización de 3.5 a 6.125% del SBC o trasladarse al *nuevo régimen de cuentas individuales* mediante la acreditación de los *bonos de pensión* que les corresponde, y c) en cuanto a los trabajadores que a partir del 1 de abril de 2007 se incorporaron al ISSSTE la única posibilidad son las cuentas individuales.

En el sistema solidario y de *beneficio definido*, el financiamiento de las pensiones se realiza con las cuotas y aportaciones de los trabajadores activos y de las entidades y dependencias. Es de beneficio definido porque las prestaciones se calculan a partir de una *tasa de reemplazo del SBC* fija para todo individuo que cumpla con ciertos requisitos, entre los que destaca el tiempo de trabajo. La Ley de 1983 señala que si el trabajador hombre reunía 30 años de cotización y las mujeres 28, podían tener una pensión de jubilación con 100% del sueldo base de cotización.

En el nuevo sistema, que es de *contribución definida* y *capitalización individual*, el trabajador conoce las aportaciones que se hacen a su cuenta individual ya que se ha establecido una contribución definida de su SBC, pero no hay compromisos explícitos acerca de la tasa de reemplazo de

las pensiones que se entregarán. Estas dependerán de las aportaciones realizadas, los fondos acumulados, la rentabilidad obtenida y las comisiones que cobran las administradoras privadas.

El cálculo de la pensión esperada tiene una relación directa con el SBC. La *tasa de reemplazo* es la referencia del monto de pensión con relación al sueldo que se percibe en el momento de la jubilación, toma al SBC como el factor de cálculo. Por ejemplo, un trabajador que hubiese cotizado con un sueldo de 4 000 pesos al año anterior de la jubilación, si cubría los años de servicio solicitados, podía jubilar-se con una pensión exactamente igual a esos 4 000 pesos.

Con la Ley de 2007 y refiriéndonos a las pensiones de beneficio definido, tenemos los siguientes cambios. La Ley de 1983 identificaba al SBC como el *sueldo presupuestal, sobresueldo y compensación* [ISSSTE, 1983: art. 15]. El primero, se refiere a la remuneración ordinaria señalada en el nombramiento con relación a la plaza o cargo que desempeña. El segundo, es la remuneración adicional en atención a circunstancias de insalubridad o carestía de la vida en el lugar que presta sus servicios y, el tercero, se refiere a una cantidad adicional en atención a responsabilidades o trabajos extraordinarios. Las cotizaciones se efectuaban sobre el SBC hasta por una cantidad que no rebasara 10 veces el salario mínimo general y servía para calcular el monto de seguros, pensiones, subsidios y préstamos.

La Ley del ISSSTE de 2007 define al SBC como el “sueldo tabulador regional, cuyo límite inferior es un salario mínimo y el límite superior diez salarios mínimos” [ISSSTE, 2007: art. 17].

Además, para calcular el monto de la pensión se debe considerar el SBC *en el último año inmediato anterior* a la fecha de la baja del trabajador, siempre y cuando éste tenga una *antigüedad mínima en el mismo puesto y nivel de tres años*.

Con estas modificaciones, si se cubren los requisitos, se opta por una pensión de beneficio definido y se tienen tres años en el mismo puesto y nivel, la tasa de reemplazo será de 96% si seguimos el comportamiento del incremento del salario mínimo en los últimos años,⁶ ya que se toma en cuenta el promedio del SBC del año anterior.

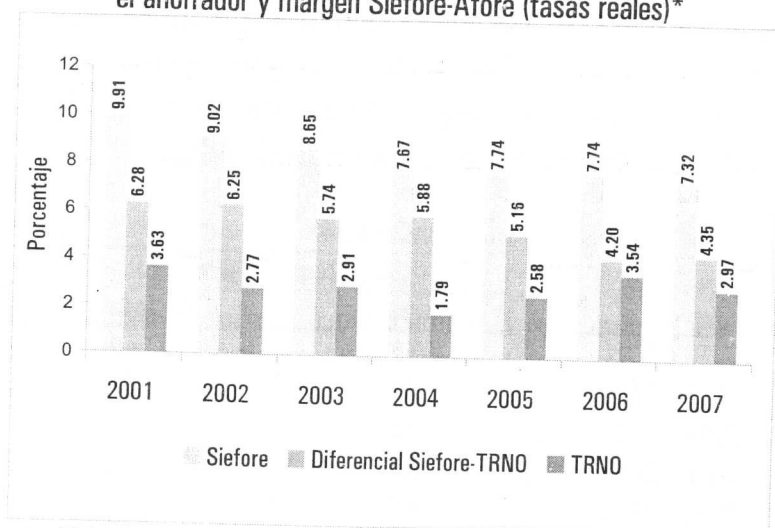
Uno de los argumentos en apoyo al sistema de cuentas individuales es el de reconocer que las tasas de reemplazo serán más bajas pero se ajustarán con ello a los promedios mundiales. Efectivamente, las tasas de reemplazo en países europeos van de 26 a 86% del último salario, pero falta incluir en la discusión las características de los niveles salariales en México, así como las diferencias entre salarios integrados y el SBC. Tomando en cuenta el salario integrado con antigüedad, productividad y otras prestaciones, las tasas de reemplazo en el sistema de beneficios definidos es de 30% para los trabajadores afiliados al IMSS y de 50% para los afiliados al ISSSTE. Son bajas tasas de reemplazo que tenderán a ser menores con las cuentas individuales, principalmente por el efecto de las comisiones en los montos ahorrados. En 10 años de funcionamiento de las Afores, la rentabilidad para las administradoras supera 7%, y para los trabajadores ha sido menor de 3 por ciento.

⁶ El aumento del salario mínimo ha sido desde 2002 a la fecha de 4% promedio anual.

A continuación se puede observar el comportamiento desde 2001 de la tasa de rendimiento de gestión de las Siefores (se establece antes de cobro de comisiones sobre saldo frente al rendimiento neto para el ahorrador), en el que ya se han descontado las comisiones, así como el margen Siefore-Afore.

Gráfica 1

Tasa de rendimiento de gestión de Siefore, de rendimiento neto para el ahorrador y margen Siefore-Afore (tasas reales)*



Fuente: Elaboró Alberto Valencia, información de p. electrónica de la Consar [2008].

*Datos históricos promedio del sistema, de septiembre de 1997 a diciembre de cada año.

TRABAJADORES ACTIVOS. RÉGIMEN DE TRANSICIÓN PARA EL SEGURO DE JUBILACIÓN

La Ley del ISSSTE de 2007, en sus artículos transitorios señala el régimen de transición que deberá regir para los trabajadores activos.

El artículo 5 transitorio señala que los trabajadores tienen el derecho de optar por el régimen que se establece en el artículo 10º transitorio: beneficio definido, aumento de edad mínima y cotización de 3.5 a 6.125% u optar por la acreditación de bonos de pensión del ISSSTE en sus cuentas individuales.

EL ARTÍCULO DÉCIMO TRANSITORIO (PENSIONES DE BENEFICIO DEFINIDO)

Optar por el beneficio definido con ajustes o por el bono de pensión introduce cambios de fondo. El primero, y de mayor relevancia, es que siendo un sistema obligatorio y, por lo tanto de ahorro previsional forzoso, el trabajador tiene que ejercer una decisión individual que deberá ser comunicada por escrito, con carácter definitivo, irrenunciable y sin lugar a modificarla. Para ello contará con seis meses a partir del 1 de enero de 2008.

Las obligaciones del Estado en materia de seguridad social, en el rubro de pensiones, son asumidas mediante mayores aportaciones y financiando las pensiones en curso, pero se subraya el carácter de responsabilidad individual que tiene el trabajador y que depende de su capacidad de ahorro. El trabajador además de asumir el riesgo de bajos salarios y precariedad laboral, asume también el riesgo de malas decisiones. La primera se deriva de la opción que escoja, las subsiguientes de la elección de administradora de pensiones y de aseguradora.

La pensión de *beneficio definido* se calcula a partir de una tasa de reemplazo fija para todo individuo que cumpla

con ciertos requisitos. *La tasa de reemplazo* es la pensión como porcentaje del ingreso previo a la jubilación. El límite superior tanto en la anterior como en la actual Ley son 10 salarios mínimos. Este fue de 14 601 pesos en 2006, 15 170 pesos en 2007 y 15 777 en 2008.

Es necesario destacar que los trabajadores que se acojan a la pensión de beneficio definido y, por lo tanto, al artículo 10º transitorio no se pueden jubilar bajo las condiciones de la ley abrogada, ya que se modifica la forma de establecer el SBC, aumenta la edad mínima y se incrementa la prima de aportación del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. De aportar 3.5% del SBC, a partir del 1 de enero de 2008, la prima aumentará gradualmente 0.525% por año, hasta alcanzar 6.125% del SBC en el 2012. También a partir del 1 de enero de 2010 se establecen edades mínimas para la jubilación, 51 años para los hombres y 49 años para las mujeres y estos requisitos se irán incrementando progresivamente, con lo que para 2028 la exigencia será 60 años para los hombres y 58 para las mujeres.

Del 1 de abril de 2007 al 31 de diciembre de 2009, los trabajadores que opten por el beneficio definido, deberán haber cotizado, al menos, 30 años en el caso de los hombres y 28 años las mujeres, para tener derecho a pensión por jubilación equivalente a 100% del promedio del SBC de su último año de servicio.

Se puede obtener una *pensión de retiro por edad y tiempo de servicios*, teniendo 55 años y 15 de cotizaciones con un monto de 50% del promedio del SBC del último año. Este monto se podrá incrementar hasta 95% cuando se cumplan 29 años aportados.

Para obtener una *pensión de cesantía en edad avanzada* se requiere 60 años de edad y haber cotizado al menos 10 años de servicios con lo que se obtiene 40% del SBC. Cabe recordar que la Ley del ISSSTE de 2007 señala que los trabajadores pensionados para contar con *servicios de salud deberán haber cotizado al menos 15 años*.

A partir del 1 de enero de 2010, los requisitos para los trabajadores que se acojan al artículo 10º transitorio serán, además de los 30 años o más cotizados por los hombres y 28 o más cotizados por las mujeres, tener los hombres como edad mínima 51 años y las mujeres 49. La edad se modifica un año cada dos, de acuerdo con el siguiente cuadro.

| Cuadro 4 | | |
|------------------|---------------------------|--------------|
| Años | Edad mínima de jubilación | |
| | Trabajadores | Trabajadoras |
| 2010 y 2011 | 51 | 49 |
| 2012 y 2013 | 52 | 50 |
| 2014 y 2015 | 53 | 51 |
| 2016 y 2017 | 54 | 52 |
| 2018 y 2019 | 55 | 53 |
| 2020 y 2021 | 56 | 54 |
| 2022 y 2023 | 57 | 55 |
| 2024 y 2025 | 58 | 56 |
| 2026 y 2027 | 59 | 57 |
| 2028 en adelante | 60 | 58 |

Fuente: ISSSTE [2007: 116].

Sin duda la mayor esperanza de vida y los costos que implica para la seguridad social requieren revisar cuotas y aportaciones, así como evitar que se otorguen pensiones sólo

por tiempo de trabajo. Sin embargo, la construcción de las tablas para ir aumentando la edad de retiro, conduce a desigualdades, particularmente de género, ya que hay trabajadoras que ahora se encuentran a la mitad de requisitos para obtener una pensión, pero por ir “persiguiendo” la edad mínima terminarán trabajando más de 40 años, mientras que hay otras que con pocos años de cotización y de edad, alcanzarán los requisitos a los 28 años de trabajo. Para evitar este tipo de situaciones, hay países que establecen equidad en este principio, mediante una adecuada combinación entre tiempo de cotización y edad.

Cuadro 5

| | <i>Años de servicio</i> | <i>Edad</i> | <i>Fecha</i> | <i>Requisitos</i> | <i>Faltan</i> |
|-------|-----------------------------|-------------|--------------|-------------------|---------------|
| Mujer | 12 | 33 | 2007 | 28 de cotización | 16 de cotizar |
| | 16 | 49 | 2023 | 55 años | 6 de edad |
| | 6 | 55 | 2029 | 58 años | 3 de edad |
| | 3 | 58 | 2032 | 58 años | |

Con el ejemplo del cuadro anterior se muestran los absurdos que profundizan la inequidad no por la modificación de los requisitos sino por la forma en que será instrumentada. En el cuadro 5 la obligación de aportar durante 28 años se amplía a 37. Si esta mujer tuviera 30 años de edad y cinco años de cotización, cumpliría los requisitos a los 28 años de trabajo. Pero si tuviera 33 años de edad y 17 de servicio serían necesarios 42 años de trabajo.

DE LOS TRABAJADORES QUE OPTEN POR EL BONO; PENSIÓN DE CONTRIBUCIÓN DEFINIDA Y SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL

Si la opción es la de aceptar la capitalización individual, se reconocen aportaciones mediante el cálculo de *bonos de pensión*, que son “títulos” emitidos por el gobierno federal. Se determinan en unidades de inversión (UDIS) para mantener valor nominal constante. El bono se calcula en función del SBC percibido durante el año inmediato anterior.

Para determinar el monto de los bonos de pensión del ISSSTE en cada caso particular, se deberá multiplicar el numeral que corresponda en la tabla del artículo 21 transitorio, a los años de cotización y edad del trabajador, por el SBC elevado al año y expresado en unidades de inversión, percibido por el trabajador al último día del año anterior a que entre en vigor esta ley. De acuerdo con lo señalado para el cálculo del bono se toma como referencia el SBC promedio percibido hasta el 31 de diciembre de 2006, siendo el límite superior 10 salarios mínimos que en su equivalente en pesos son 14 601.

El monto del bono no se entrega en forma directa a cada trabajador sino que constituye el capital inicial de la cuenta que se abrirá a su nombre en Pensionissste.

El parámetro que se mantiene estable es la tasa de contribución, pero no hay compromisos explícitos acerca de la tasa de reemplazo de las pensiones.

Las contribuciones y aportaciones van a las cuentas individuales. Éstas son administradas por las administradoras de fondos de pensiones (Pensionissste o alguna otra Afore) y

los fondos se canalizan para ser invertidos por las sociedades de inversión de fondos de pensiones (Siefore). La pensión se deriva de los fondos acumulados de manera individual, la densidad de cotización, nivel de ingreso, rentabilidad y efecto de las comisiones.

Para obtener una pensión, los trabajadores deberán contar con un plan establecido con su dependencia o entidad, autorizados y registrados por la Consar, administrado por Pensionisste o por una Afore. En este sistema las aseguradoras son las que otorgan la renta vitalicia y las administradoras los retiros programados.

Al momento del retiro, el trabajador debe tener en su cuenta un *monto constitutivo*, que es la cantidad de dinero requerida para contratar una *renta*. Si el ahorro es suficiente, el trabajador contrata con una aseguradora, mediante un seguro de sobrevivencia, una renta vitalicia y, si fuera el caso, un seguro para sus beneficiarios. Si el monto de los ahorros es insuficiente, el trabajador recibirá retiros programados mediante su Pensionisste o su Afore. La pensión o retiro dependerá de su ahorro individual y asume el riesgo de la rentabilidad financiera.

SAR92

La Ley del ISSSTE de 2007 señala además que los recursos del SAR92 serán transferidos al Pensionisste y que se mantendrán invertidos en créditos a cargo del gobierno federal en el Banco de México. Cabe señalar que el decreto de creación del SAR de 1992, destaca la garantía de un *interés real de*

2%,⁷ y que la aportación de los empleadores para este ahorro es de 2% del SBC, estableciendo como *tope 25 salarios mínimos*. Ninguno de estos elementos se retoma en la nueva Ley del ISSSTE, tal vez porque desde el decreto para la coordinación de los sistemas de ahorro para el retiro, el artículo 183 M señala que “en caso de que el trabajador solicite la transferencia de fondos a sociedades de inversión, en los términos de este artículo, sólo responderán de los mismos y de sus rendimientos dichas sociedades de inversión” [PEF, 1994:17].

Los recursos del SAR92 serán depositados en la cuenta individual de los trabajadores que opten por el bono sin embargo, no es claro para los que eligen la pensión de beneficio definido. El artículo 2 del *Reglamento para el ejercicio del derecho de opción*, publicado el 14 de diciembre de 2007 en el DOF señala que: “los recursos correspondientes a los trabajadores que opten por el régimen a que se refiere el artículo 10º transitorio del decreto, serán dispersados en las cuentas individuales de dichos trabajadores”. Uno de los aspectos que ha causado mayor expectación frente a la refor-

⁷ El saldo de los créditos al final de cada mes se ajustará en una cantidad igual a la resultante de aplicar al saldo promedio diario mensual de los propios créditos, la variación porcentual del índice nacional de precios al consumidor (INPC) publicado por el Banco de México, correspondiente al mes inmediato anterior al del ajuste. Los créditos a que se refiere el presente artículo causarán intereses a una tasa no inferior a 2% anual pagaderos mensualmente mediante su reinversión en las respectivas cuentas. El cálculo de estos intereses se hará sobre el saldo promedio diario mensual de los propios créditos, ajustado siguiendo el procedimiento previsto en el párrafo anterior [SAR92; art. 8º].

ma y que es parte de los argumentos de los amparos interpuestos por los trabajadores en contra de la Ley del ISSSTE, es el relacionado con la elección que el trabajador debe realizar en cuanto a la opción de su pensión de retiro. Después de una confusa redacción en la Ley, el reglamento publicado el 14 de diciembre de 2007, señala en el artículo 35 que “[...] a los trabajadores que al 30 de junio de 2008 no hayan manifestado por medio del documento de elección el ejercicio de su derecho de opción, les será aplicado lo dispuesto en el artículo 10º. transitorio del Decreto, con acceso al resto de las prestaciones y seguros contenidos en dicha Ley” [DOF, 2007a: art. 35 y 2007b].

De lo señalado hasta el momento es necesario *reiterar* que, el artículo 10º transitorio que establece una pensión de beneficio definido, está considerando *pensiones de jubilación; de retiro por edad y tiempo de servicios; de cesantía en edad avanzada; de riesgo de trabajo, y de invalidez y vida*. Si se opta por los bonos de pensión se hace referencia a una pensión de contribución definida y determina *capitalización individual; seguro de retiro; seguro de cesantía en edad avanzada y vejez; seguros de riesgos de trabajo y de invalidez y vida; pensión por causa de muerte, y pensión garantizada*.

En el 2018 no habrá requisito de edad para el “seguro de retiro”, ya que se otorgará si el monto constitutivo permite contar con una renta vitalicia 30% mayor a la pensión garantizada.

Los trabajadores que opten por el 10º transitorio si llegara el caso que sufran un accidente de trabajo, la pensión por este motivo será tramitada por una aseguradora privada. La renta por riesgo de trabajo de incapacidad total se recibirá

hasta los 65 años, en ese momento la pensión se modifica por una de vejez. Si no cuenta con el monto constitutivo pero tiene los años de cotización recibirá a partir de ese momento, una pensión garantizada.

TRANSFERENCIA DE DERECHOS

La Ley del ISSSTE de 2007, establece la posibilidad de transferir derechos de un instituto de seguro social a otro, concretamente transferencias en las aportaciones al ISSSTE y al IMSS. La transferencia de derechos implica que se realice un convenio entre las dependencias y entidades y que las cotizaciones no se hayan realizado al mismo tiempo. Dicha transferencia permitirá acumular 25 años de cotización para obtener una pensión garantizada o acumular en una cuenta individual recursos de las aportaciones realizadas al IMSS y al ISSSTE, que servirán para la contratación del seguro de pensión, de sobrevivencia o de retiros programados.

No se pueden obtener dos pensiones de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, sólo es posible incrementar el monto de la pensión o el número de retiros programados mediante la recuperación de las aportaciones en una sola cuenta individual [ISSSTE, 2007: arts. 147 a 153].

Otro de los aspectos que deben tomarse en cuenta es que la Ley aplica para los trabajadores que cuya contratación era vigente al 1 de abril de 2007. El artículo 16º transitorio señala que para aquellos trabajadores que se encontraban separados del servicio del ISSSTE para la fecha que inicia vigencia la nueva Ley y quisieran recuperar los años cotizados

deberán reintegrar, en su caso, la indemnización global que hubieren recibido. Asimismo, deberán laborar por lo menos durante un año contado a partir de su reingreso. Una vez transcurrido un año a partir del reingreso, el trabajador deberá acreditar su antigüedad con sus hojas únicas de servicio y le serán acreditados los bonos de pensión del ISSSTE que le correspondan. Los beneficios que se les otorguen a los trabajadores referidos en este artículo se calcularán sobre el promedio del sueldo básico del año anterior a su separación del servicio público [ISSSTE, 2007: art. 16º transitorio].

ELECCIÓN DEL BONO DE PENSIÓN DEL ISSSTE

La elección del bono de pensión idealmente debería ser una decisión basada en el conocimiento de los efectos que ésta conlleva en el mediano y largo plazos, efectos que dependen, en gran medida, del manejo que se haga del ahorro para el retiro tanto durante la vida activa del trabajador como posteriormente.

El ahorro bajo esta modalidad se basa en una cuenta de capitalización que se incrementa con los aportes periódicos en proporción del salario y con los rendimientos financieros del saldo que se llegue a acumular. Por otra parte, se le resta el cargo por manejo de la cuenta que cobra la administradora del fondo la cual, en la etapa inicial, sería Pensionisste.

Entre las dificultades a superar para quienes tengan que hacer una elección entre condiciones relativamente conocidas (las de la Ley abrogada) y las que derivan de la elección del bono, se pueden citar deficiencias en el conocimiento de

los conceptos asociados con el bono, al igual que para tomar decisiones de manera acertada y oportuna, que contribuyan a maximizar el ahorro para el retiro y lograr una mejor pensión.

La experiencia acumulada durante 10 años de operación del sistema de capitalización individual derivado de la Ley del Seguro Social, ha permitido apreciar la gran variabilidad de las comisiones que cobran y los rendimientos que ofrecen las distintas administradoras de fondos de retiro, al igual que la ausencia de mejora financiera para los titulares de las cuentas individuales, en una importante proporción de los traspasos de los fondos que los propios titulares han efectuado de una a otra Afore.

Optimizar el ahorro a lo largo de la vida activa de un trabajador hace imprescindible evaluar regularmente la situación particular de los conceptos arriba descritos, para determinar la opción de inversión más ventajosa. Como difícilmente una misma Afore puede ser la mejor todo el tiempo, la práctica más conveniente sería el traspaso de los recursos acumulados hacia la administradora que se estime más favorable, sin que tenga que mediar necesariamente una permanencia mínima.

Además de tomar en cuenta lo anterior, hay factores que escapan al manejo que pueda tener la gran mayoría de los inversionistas, las cuales se refieren a contingencias o eventos que pudieran incidir sobre la suficiencia del ahorro que se hubiese estimado adecuado o suficiente en un horizonte de largo plazo. En forma enunciativa se puede hacer referencia a variaciones en la esperanza de vida, en las tasas de rendimiento de los fondos, en las comisiones por adminis-

tración, en la estabilidad laboral, en los costos a futuro de las rentas vitalicias, en los costos de los seguros de sobrevivencia para los potenciales beneficiarios o en la estabilidad de la economía nacional.

CARACTERÍSTICAS DEL BONO

El bono de pensión es el mecanismo que se ha adoptado en la Ley del ISSSTE para reconocer la expectativa de derechos a una pensión de retiro en función de la edad del trabajador y del tiempo que se haya cotizado, en los términos del artículo 9º transitorio. Su monto depende del tiempo probable de pago de la pensión, por lo que difiere de acuerdo con la edad, aunque el número de años de servicio sea el mismo.

En los cuadros de los artículos 9º y 21º transitorios de la nueva Ley, el rango de edades que se muestra es de 15 a 65 años y los años de servicio, de uno a 30. *Los valores están referidos en años equivalentes de salario*, por lo que para conocer la equivalencia del bono en pesos, inicialmente habría que determinar las percepciones anuales. Para este propósito se consideran adicionalmente 40 días de aguinaldo (1.5 meses), aunque la inclusión de este concepto no está claramente especificada en el artículo 9º transitorio, hay referencias que inducen a pensar que sí forma parte del "sueldo básico elevado al año".

Entre esas referencias están algunos ejemplos en la exposición de motivos de la Ley, así como la calculadora del bono en la página electrónica del ISSSTE. Se tiene entonces que si el sueldo mensual fuese 4 000 pesos mensuales, la percepción

anual sería igual al producto de 4 000 pesos y 13.5 (12 meses normales, más 1.5 de aguinaldo), o sea 54 000 pesos.

Una vez que se conoce la percepción anual ésta multiplica por la cifra que aparece en el cuadro del artículo 9º transitorio en la intersección de la edad y años de servicio correspondientes. Suponiendo que la edad fuese 55 años y 30 años de servicio, el valor es 15.72 años, por lo que el resultado de 15.72 por 54 000 pesos, es igual a 848 880 pesos.

Los valores máximos en el cuadro se encuentran en el extremo derecho (a los 30 años de servicio), y se puede advertir que a los 15 años corresponde la mitad del valor nominal del bono, lo cual es congruente con el artículo 63 de la Ley de 1983 respecto al monto de la pensión de retiro por edad y tiempo de servicios (50% de la pensión a los 15 años de servicio). En el cuadro siguiente se muestran los porcentajes que se utilizaban en la Ley de 1983 como factores para calcular el monto de las cantidades que correspondían a la pensión de retiro por edad y tiempo de servicios.

En caso de que se rebasen los 65 años de edad o 30 años de servicio no se modifican los valores límites del bono. Por tanto, si se da el caso de que un trabajador haya excedido esas referencias no hay posibilidad de que reciba una cantidad mayor a la establecida. De hecho, mantener un límite fijo favorece a quienes tienen 65 años o más, si se toma en cuenta que se origina de un cálculo acorde con la expectativa de vida y que ésta se reduce a medida que aumenta la edad.

Al formar parte del *sistema de capitalización individual*, el monto del bono no se entrega en forma directa a cada trabajador sino que *constituye el capital inicial de la cuenta*

Cuadro 6
Porcentajes previstos en la Ley de 1983, para calcular el monto de las cantidades correspondientes a la pensión de retiro por edad y tiempo de servicios

| <i>Años de servicio</i> | <i>Porcentaje</i> |
|-------------------------|-------------------|
| 15 | 50.0 |
| 16 | 52.5 |
| 17 | 55.0 |
| 18 | 57.5 |
| 19 | 60.0 |
| 20 | 62.5 |
| 21 | 65.0 |
| 22 | 67.5 |
| 23 | 70.0 |
| 24 | 72.5 |
| 25 | 75.0 |
| 26 | 80.0 |
| 27 | 85.0 |
| 28 | 90.0 |
| 29 | 95.0 |
| 30 | 100.0 |

Fuente: ISSSTE [1983].

que se abriría a su nombre en Pensionissste. *La cantidad específica que se acredita en dicha cuenta proviene del valor nominal (cuadro del artículo 9º transitorio) ajustado financieramente por el tiempo que resta para completar 30 años de servicio, con lo que después de ese ajuste se llega a los valores del cuadro del artículo 21º transitorio (de la Ley), que se denominan valores de redención.*

Cabe aclarar que a partir de los 55 años de edad, que es la mínima para obtener la pensión de retiro por edad y tiem-

po de servicios en la Ley abrogada, ya no se hace ninguna modificación que afecte el valor nominal del bono, por lo que a partir de esa edad son coincidentes los valores en los cuadros de los artículos 9º y 21º transitorios.

ELEMENTOS PARA ESTIMAR EL MONTO Y LA SUFICIENCIA DEL AHORRO INDIVIDUAL PARA EL RETIRO

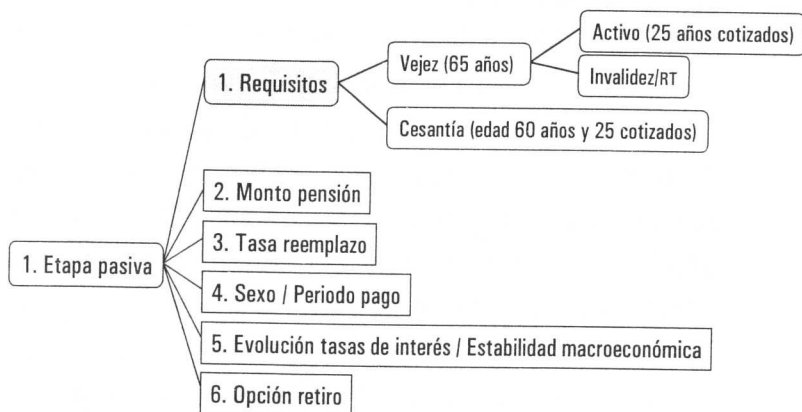
A continuación se describen los elementos mínimos que es necesario tener en cuenta para estimar el monto que permita solventar, con suficiencia, la etapa de retiro. El fondo se nutre de las aportaciones regulares y de los rendimientos financieros durante la vida laboral activa y la suficiencia del mismo se definirá en función de las necesidades durante la etapa pasiva.

El punto de partida sería que inicialmente se planteara cuál es el monto de pensión deseable, ya que de acuerdo con el plazo que dicha pensión tuviera que pagarse y las condiciones que pudiesen afectar la suficiencia del fondo que se haya constituido durante las etapas de retiro o pasiva (cuando se hacen retiros del fondo), habrá elementos disponibles para determinar lo necesario a lo largo de la etapa activa (cuando se hacen aportes que se acumulan en el fondo respectivo). Como durante esta última etapa cualquier cambio o modificación podría tener efectos posteriores y de largo plazo, habrá que reevaluar regularmente los probables resultados y, en función de ellos, la estrategia para llegar al ahorro que permita financiar el retiro en las condiciones deseadas.

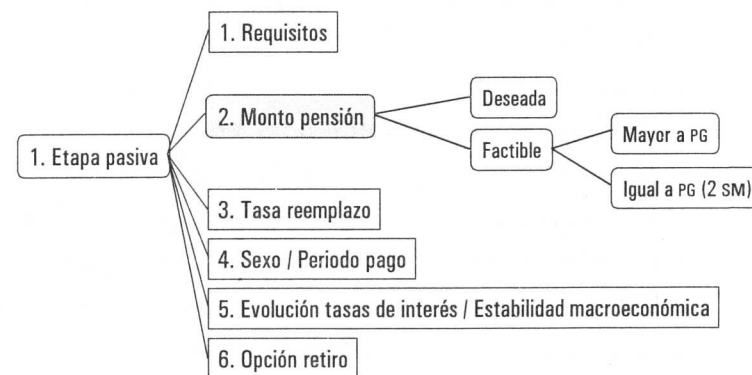
Bajo las reglas de este sistema individual, los trabajadores lograrán mejores resultados en la medida en que, además de comprender la relevancia de los conceptos que a continuación se enumeran, tengan la capacidad de hacer un manejo eficiente de ellos a lo largo de las dos etapas mencionadas.

Utilización de recursos (etapa pasiva)

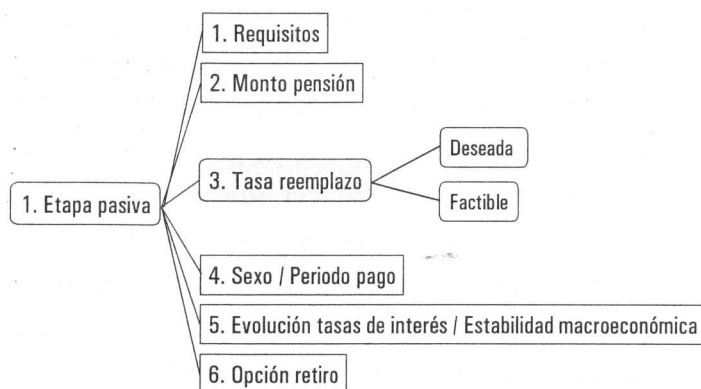
Requisitos. Para tener derecho a las pensiones de cesantía o de vejez se requiere haber cotizado durante 25 años y cumplido 60 para el primer tipo de pensión, y 65 años para el segundo. A la pensión de vejez se puede acceder directamente al término de la etapa como trabajador activo, o al cumplir los 65 años pensionado por invalidez o riesgos de trabajo. Si el trabajador llegara a cumplir 65 años de edad o más y no reuniera 25 años de cotización, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir los años necesarios para que opere su pensión.



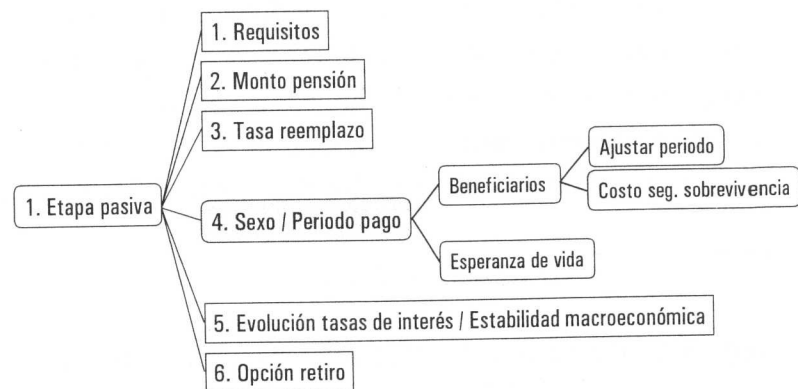
1. *Monto de pensión objetivo.* Se trata de una cuestión central ya que representa la cantidad que cada trabajador pretende recibir mientras permanezca pensionado. Es la cifra objetivo en función de la cual se establecen requerimientos a satisfacer durante la etapa activa. El valor factible que se obtenga al final de la vida activa si se cotizó al menos durante 25 años no será menor a la pensión garantizada (PG), cuyo monto mensual es igual a la cantidad de 3 034.20 pesos, misma que se actualizará anualmente, en el mes de febrero, conforme al cambio anualizado del índice nacional de precios al consumidor.



2. *Tasa de reemplazo.* Indica en qué medida la pensión sustituye al sueldo que el trabajador percibía como activo. La tasa de reemplazo suele definirse como el cociente que resulta de dividir el monto de la pensión entre el sueldo, referidos ambos a un periodo reciente de igual duración (generalmente del último año). Por ejemplo, si la pensión se iguala con el último SBC entonces la tasa de reemplazo es de 100 por ciento.

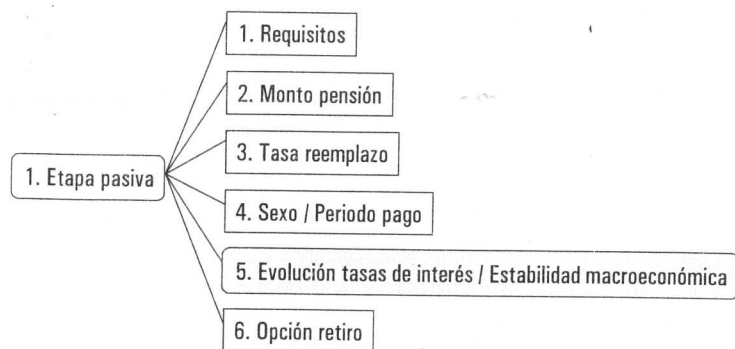


3. *Tiempo estimado de pago de la pensión* (el monto de la pensión y el tiempo de pago estimado de la misma determinan la cantidad de recursos que habrá que ahorrar). El plazo de pago promedio, en caso de una pensión vitalicia, es por un periodo igual a la esperanza de vida del trabajador a la edad de retiro, que es el número esperado de años de vida adicionales a partir de esa edad. Es importante tener en cuenta que en caso de haber familiares derechohabientes, los pensionados por retiro, cesantía en edad avanzada o vejez, con cargo al fondo que hubiesen constituido, tendrían que contratar previamente a favor de los primeros *un seguro de sobrevivencia* para otorgarles la pensión que corresponda, en caso de fallecimiento del pensionado.



4. *Rendimiento de los fondos y estabilidad macroeconómica.* La suficiencia de los fondos acumulados depende no sólo de la cantidad disponible al final del periodo de aportes, sino también de la forma como ésta se administre durante la etapa pasiva. En este caso se trata de la tasa de rendimiento que está implícita en el cálculo que hacen las compañías de seguros para determinar tanto el monto de la pensión vitalicia como el seguro de sobrevivencia de los beneficiarios del trabajador, que se pueden adquirir con el saldo de la cuenta individual. Un efecto similar se tiene con las Afores si en vez de renta vitalicia se optó por retiros programados. El valor de las tasas de interés depende de la capacidad de las aseguradoras o de las Siefors para invertir adecuadamente los recursos que administran, pero también está influido por factores económicos nacionales e internacionales que no pueden ignorarse. Por otra parte, se carece de mecanismos que ofrezcan seguridad a los ahorradores en caso de que se

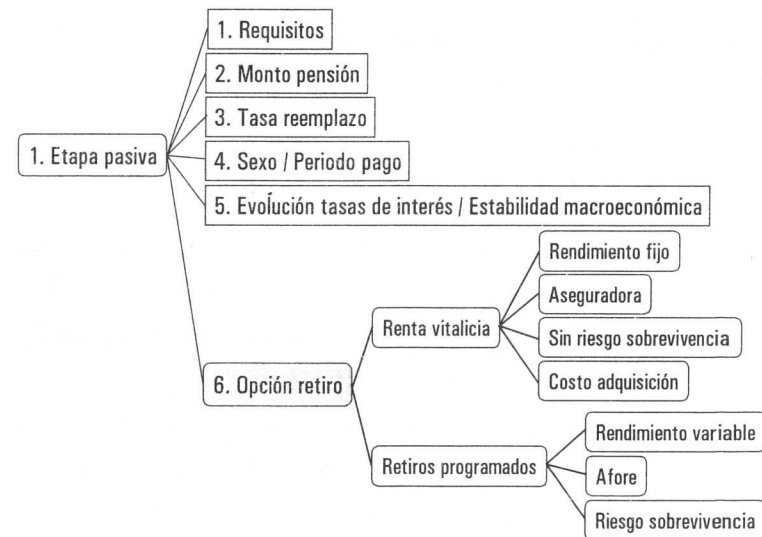
registre una pérdida significativa del valor adquisitivo de la pensión, a consecuencia de un problema de inestabilidad macroeconómica.



5. *Opción de retiro.* Para disfrutar de su pensión los trabajadores podrán contratar con la aseguradora de su elección un seguro de pensión que les otorgue una renta vitalicia, que es el beneficio periódico que recibiría el trabajador durante su retiro o sus familiares derechohabientes, por virtud del contrato de seguro de pensión que se celebre con la aseguradora de su preferencia, y cuyo valor se actualizará anualmente conforme al índice nacional de precios al consumidor.

Otra opción es mantener el saldo de su cuenta individual en el Pensionisste o en otra Afore y efectuar con cargo a dicho saldo, retiros programados, que es la modalidad de obtener una pensión fraccionando el monto total de los recursos de la cuenta individual, para lo cual se tomará en cuenta la esperanza de vida de los pensionados.

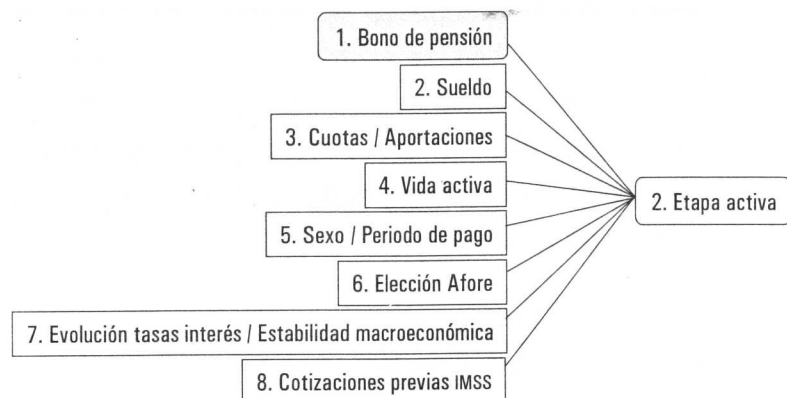
Por medio del seguro de pensión el trabajador traslada el riesgo de sobrevivencia a la aseguradora con la que haya celebrado el contrato respectivo, pero si la opción fuese la de retiros programados el trabajador asume por cuenta propia dicho riesgo. La diferencia entre una y otra opción puede ser significativa. En el caso de una renta vitalicia se podría conocer de antemano la cantidad disponible de manera regular y el pensionado no correría el riesgo de sobrevivir más allá del alcance de sus ahorros, como podría ocurrirle si se decide por retiros programados.



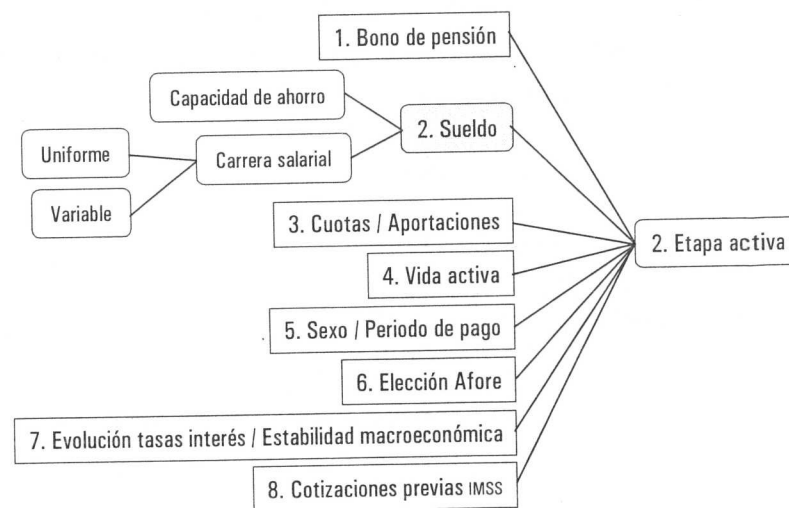
Acumulación de recursos (etapa activa)

1. *Bono de pensión.* Representa el capital inicial de la acumulación de recursos para constituir el monto que final-

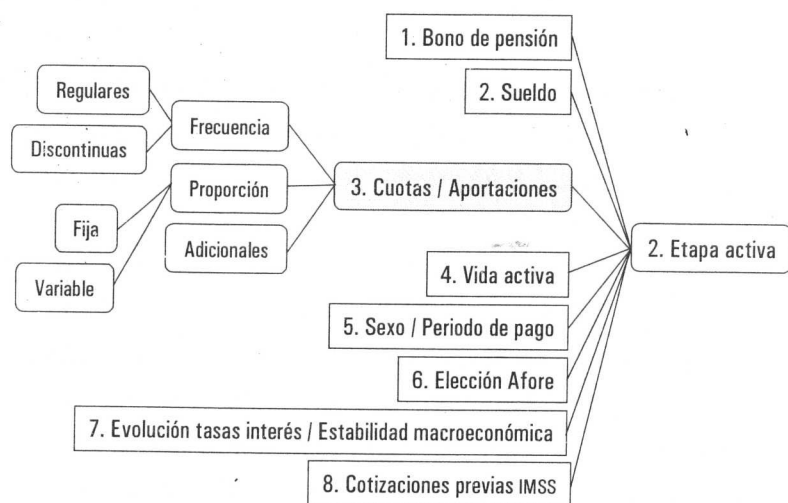
mente permita adquirir una pensión. Su valor para efectos de cálculo es el que haya sido informado por el ISSSTE a cada trabajador y con el cual éste haya manifestado su conformidad.



2. *Nivel de ingresos.* El fondo que se llegue a acumular dependerá del nivel salarial y de la capacidad de ahorro de cada trabajador ya que ambos determinan la cantidad que pueda destinar de manera regular para el ahorro individual. Por otra parte, la carrera salarial se refiere a la evolución que a lo largo de la vida laboral del trabajador tenga el nivel real de sus percepciones (por arriba de la inflación). Lo anterior puede ser con motivo de ascensos jerárquicos u otro tipo de estímulos que eleven sus ingresos de manera uniforme y le permitan hacer aportes por cantidades mayores a las de su nivel salarial inicial.



3. *Cuotas y aportaciones.* Tienen un efecto que se relaciona de manera estrecha con el nivel salarial. Hay distinciones respecto a su frecuencia, ya que en caso de estabilidad laboral son regulares y de otra forma, discontinuas. La frecuencia podría verse afectada por el comportamiento del mercado laboral y como consecuencia de ello, aunque se trata de un elemento relevante, los trabajadores difícilmente pueden tener control al respecto. La proporción con respecto al sueldo puede ser fija o variable dependiendo también de diversas eventualidades a lo largo de la vida activa. Finalmente, podrían ser necesarias o convenientes aportaciones adicionales para alcanzar o, incluso, superar el monto de pensión previsto.

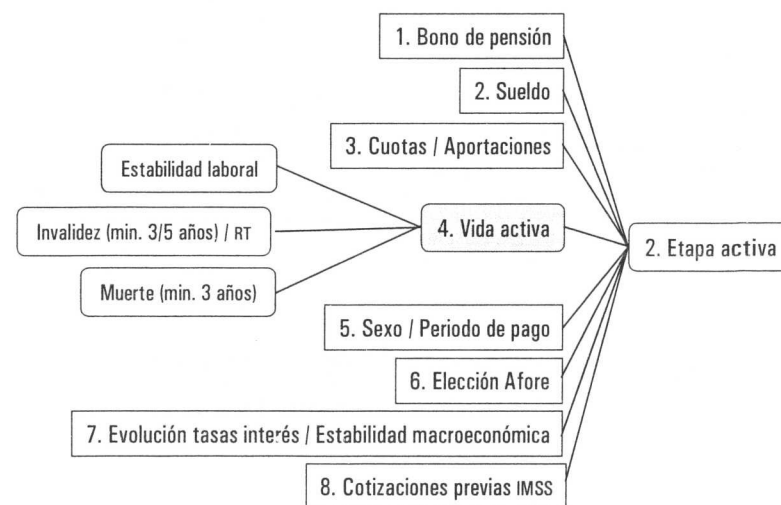


4. *Vida activa.* Se refiere al plazo previsto en que el trabajador podría hacer contribuciones para constituir el ahorro para su retiro. Dicho plazo requeriría ampliarse si la estabilidad laboral fuese deficiente, aunque tal propósito podría verse alterado por riesgos de trabajo, de invalidez, o de muerte. En cualquiera de los tres riesgos mencionados y dependiendo del tiempo que se hubiese cotizado, habría la posibilidad de recibir una pensión para el propio titular o para sus beneficiarios.

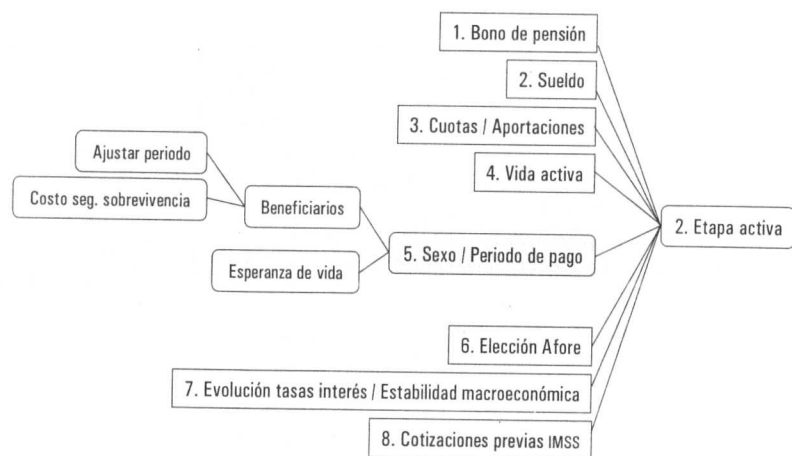
Tratándose de las pensiones de invalidez o de riesgos de trabajo, estas terminarían al cumplir el titular 65 años de edad. A partir de ese momento el pago respectivo se haría con el carácter de pensiones de vejez, que serían financiadas con la renta que se hubiese otorgado al pensionado a consecuencia de su invalidez o riesgo de trabajo. Esa renta cubriría no sólo la pensión respec-

tiva, sino también las cuotas y aportaciones a la cuenta individual del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Conviene aclarar que para efecto de las cuotas y aportaciones de los pensionados por riesgos del trabajo o invalidez, las cotizaciones antes mencionadas se harían con base en el monto de la pensión que reciban y que para el caso de la pensión por invalidez, aunque el plazo de cotizaciones para obtenerla se reduce de 15 años establecido en la Ley de 1983 a un término de tres o cinco años en la Ley de 2007, dependiendo de la severidad de la invalidez, *el monto de la pensión que con respecto al SBC iniciaba en 50% del mismo (conforme al artículo 63), ahora se limita a 35% del que se haya tenido (SBC) en el último año inmediato anterior a la fecha de la baja del trabajador.*

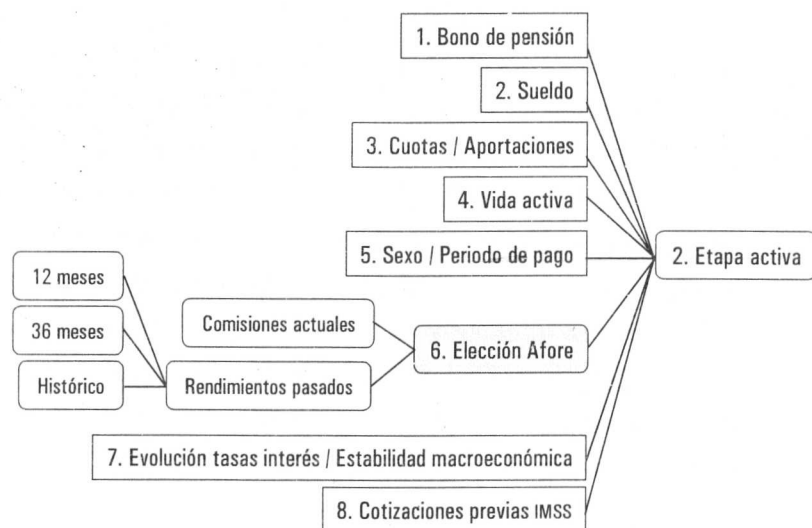


5. *Tiempo estimado de pago de la pensión.* Como ya se mencionó para la etapa pasiva, el nivel de la pensión y el tiempo de pago estimado de la misma, determinan la cantidad de recursos que habrá que ahorrar. El plazo de pago promedio, en caso de una pensión vitalicia, es por un periodo igual a la esperanza de vida del trabajador a la edad de retiro, que es el número esperado de años de vida adicionales a partir de esa edad. Es importante tener en cuenta que en caso de haber familiares derechohabientes, los pensionados por retiro, cesantía en edad avanzada o vejez, con cargo al fondo que hubiesen constituido, tendrían que contratar previamente, a favor de los primeros, un seguro de sobrevivencia para otorgarles la pensión que corresponda en caso de fallecimiento del pensionado.



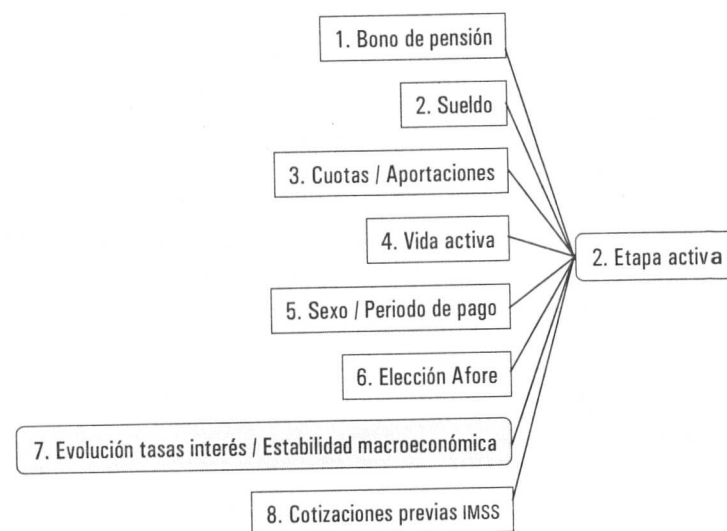
6. *Elección de Afore.* Aunque no habrá necesidad de esto antes de 2010 (pues Pensionissste manejará en forma exclusiva los fondos de los afiliados actuales y los nuevos durante tres años), no es una tarea sencilla, ya que las referencias temporales de los elementos que intervienen en la decisión no son coincidentes. Se conocen las comisiones *actuales* que cobran las Afores como porcentaje del saldo de los recursos que administran y se dispone de un *registro histórico* de la rentabilidad que han logrado las mismas administradoras en diferentes plazos (desde un mes y, en algunos casos, hasta por el tiempo transcurrido desde el inicio del Sistema).

A partir de los elementos anteriores la Consar elaboró un índice que denominó de “rendimiento neto” que resulta de restar a la tasa de rendimientos históricos de los últimos 36 meses y a una fecha dada, la tasa de comisión sobre saldo vigente a la misma fecha. Aunque el cálculo de tal diferencia parece razonable, pudiera no reflejar la rentabilidad que obtendrían los trabajadores en el futuro inmediato, puesto que los rendimientos históricos no necesariamente se repiten, incluso por causas que escapan a la capacidad de las Afores para manejar adecuadamente los recursos que se les confían. Por tanto, aunque este índice pudiera ser importante a favor de alguna Afore en particular, no debiera ser la única referencia a tomar en cuenta para efectos de elección.



7. Rendimiento de los fondos y estabilidad macroeconómica.

Como ya se comentó para la etapa pasiva, el valor de las tasas de interés depende de la capacidad de las aseguradoras o de las Afores para invertir adecuadamente los recursos que administran, pero también está influido por factores económicos nacionales e internacionales que no pueden ignorarse. Por otra parte, se carece de mecanismos que ofrezcan seguridad a los ahorradores en caso de que se registre una pérdida significativa del valor adquisitivo de la pensión a consecuencia de un problema de inestabilidad macroeconómica.



8. *Cotizaciones previas al IMSS.* En caso de haber cotizado previamente al régimen del Seguro Social, la Ley del ISSSTE prevé la posibilidad de reconocer los derechos generados durante el tiempo que se haya cotizado. Para efectos específicos de asistencia médica y de acuerdo con lo anterior, se requiere haber cubierto las cuotas y aportaciones respectivas cuando menos durante 15 años en alguna de las dos entidades (ISSSTE o IMSS) o 24 años en conjunto.

Suficiencia del bono

La suficiencia del bono, entendida ésta como una medida del grado en que el bono sirve de apoyo para financiar una pensión, no se puede determinar de manera general, ya que dependerá de las condiciones particulares de cada trabajador (sexo, edad, años de servicio, estabilidad laboral, perspectivas salariales, existencia o no de beneficiarios y sus edades, capacidad de ahorro, entre otras).

Para ilustrar de manera general los probables resultados se hacen a continuación consideraciones con un alcance meramente enunciativo de algunos conceptos clave.

Costo de pensión con 55 años de edad y 30 años de servicio

Damos inicio a este análisis suponiendo que se trata de un trabajador que culmina su vida laboral a los 55 años (pensión a los 56 años), con 30 años de servicio y un sueldo de 4 000 pesos mensuales. En estas circunstancias, como ya se vio anteriormente, el bono que pudiera obtenerse es igual a 848 880 pesos. Esta cantidad sería suficiente para hacer frente al pago únicamente de una pensión de 100% de la percepción anual del trabajador, si el rendimiento financiero de los fondos fuese de 3.5% real (por arriba de la inflación) anual.

Para apreciar el costo implícito en este reconocimiento de derechos, supongamos que un trabajador pretendiera ahorrar por cuenta propia los 848 880 pesos, bajo la hipótesis de que el sueldo permanece constante en términos reales (únicamente compensa la inflación anual) y que pudiera obtener

una tasa de rendimiento financiero real de 3.5% anual. Para tal propósito, tendría que destinar durante 30 años una proporción de su sueldo del orden de 34%. Si a lo anterior se adicionara el costo de una pensión de viudez (por igual monto que la del titular: 100%) con una esposa tres años menor, el porcentaje de aportes sería aproximadamente 38 por ciento.

Los porcentajes que resultan del cálculo anterior ponen de manifiesto el importante costo de financiar pensiones con características como las que se han descrito, y contribuyen a comprender el origen del problema financiero del ISSSTE, así como el importante esfuerzo para constituir en forma individual un ahorro suficiente para alcanzar un nivel de beneficios similar.

Relevancia de la tasa de interés

Si volvemos al caso de un hombre que se retira a los 56 años de edad con 30 años de servicio y fijamos una cuota salarial menos elevada, digamos 15%, la tasa de interés real (por arriba de la inflación) que haría financiable su pensión es de 6.7% anual, que es significativamente superior al rendimiento de 3.5% que sirve como referencia para los cálculos del bono en la nueva Ley del ISSSTE.

Obtener un rendimiento neto real de 6.7% anual se aprecia lejano de lograr a la luz de la experiencia del sistema de capitalización individual que inició en julio de 1997. Con datos de la Consar relativos a la tasa de rendimiento neto observado (TRNO) se advierte que, a partir de la evolución de las tasas anuales de las nueve Afores que a la fecha subsisten de

entre las que iniciaron el sistema, en el lapso de 10 años solamente tres administradoras de fondos han ofrecido una rentabilidad promedio que supera a la tasa técnica de 3.5 por ciento.

Conocer este tipo de antecedentes puede ser muy valioso para quienes opten por el bono, puesto que lograr un buen rendimiento financiero no es automático, ya que se ve afectado por la dispersión en el desempeño de las Afores. A manera de ejemplo, tenemos que de julio de 1997 a junio de 2007, la rentabilidad neta promedio real ha sido de 3.2% anual (cercana a la tasa técnica de 3.5%), pero con una diversidad importante, pues hay Afores como Santander con un promedio de 1.79% y otras como Inbursa con 5.21%. La diferencia de tasas podría dar lugar a que para el mismo nivel de aportaciones al final de 10 años, los intereses obtenidos con Santander fueran tan sólo 29% de los correspondientes con Inbursa.

Es importante advertir que de estas estadísticas no puede desprenderse una recomendación en ningún sentido, ya que la posición competitiva de cada Afore va evolucionando y un desempeño desfavorable o exitoso, aunque se trate de un periodo prolongado, no necesariamente se mantiene. Esto incorpora una mayor dificultad al elegir una administradora, pues no hay seguridad de que los resultados recientes, de la naturaleza que se sean, se mantengan en el futuro inmediato.

Opción de bono con 30 años de servicio

Si el trabajador que hemos usado como ejemplo, opta por el bono (ya con el derecho ganado para pensionarse) y continuara trabajando hasta los 60 años, con una contribución a

su cuenta individual de 19.8% de su sueldo base (Opción II) y una tasa real de 3.5% anual, llegaría a acumular 1 063 027 pesos, cantidad equivalente a 133% del monto necesario para costear su propia pensión (suponiendo que aspira a 100% de su sueldo básico elevado al año, incluido aguinaldo) y que opta por una renta vitalicia. Si con la misma cantidad se tuviera que financiar una pensión de viudez para una esposa tres años menor, la proporción sería aproximadamente 111%. Si para el mismo caso, utilizamos una tasa de interés real de 2% anual entonces la suficiencia para el titular sería 109% y al incluir la pensión de viudez, 87%. El cuadro 8 resume los resultados anteriores.

Cuadro 8

| | Opción I | Opción II | Opción III | Opción IV |
|---|-----------|-----------|------------|-----------|
| 1. Sexo titular (H: Hombre, M: Mujer) | H | H-Viuda | H | H-Viuda |
| 2. Edad actual | 55 | 55 | 55 | 55 |
| 3. Años de servicio | 30 | 30 | 30 | 30 |
| 4. Sueldo base inicial (sin aguinaldo) | 4 000 | 4 000 | 4 000 | 4 000 |
| 5. Valor inicial del bono | 848 880 | 848 880 | 848 880 | 848 880 |
| 6. Sueldo base final (sin aguinaldo) | 4 000 | 4 000 | 4 000 | 4 000 |
| 7. Tasa base de aportes (a partir de 2012) | 19.8% | 19.8% | 19.8% | 19.8% |
| 8. Edad retiro | 60 | 60 | 60 | 60 |
| 9. Monto disponible del ahorro para el retiro | 1 063 027 | 1 063 027 | 990 083 | 990 083 |
| 10. Pensión mensual (con aguinaldo) | 5 987.48 | 4 994.13 | 4 889.24 | 3 932.47 |
| 11. Periodo de pago (esperanza de vida) | 19.79 | 26.05 | 19.79 | 26.05 |
| 12. Tasa de reemplazo (%) | 133.1% | 111.0% | 108.6% | 87.4% |
| 13. Rendimiento neto (etapa activa) | 3.5% | 3.5% | 2.0% | 2.0% |
| 14. Rendimiento neto (etapa pasiva) | 3.5% | 3.5% | 2.0% | 2.0% |
| 15. Porcentaje promedio de aportes (etapa activa) | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| 16. Opción de retiro (renta vitalicia o retiro prog.) | RV | RV | RV | RV |
| 17. Número de años titular mayor que su cónyuge (+/-) | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 18. Incremento est. en esperanza de vida (años) | 0 | 0 | 0 | 0 |

Nota: Resultados estimados del ahorro individual para una elección de bono de pensión con 30 años de servicio, 55 años de edad, retiro a los 60 años, sueldo básico de 4 000 pesos mensuales y opción de retiro de renta vitalicia.

Opción de bono con 15 años de servicio

Al variar condiciones, por ejemplo, si un trabajador con 45 años de edad y 15 años de cotizar al ISSSTE optara por el bono (300 780 pesos) y con la misma contribución (19.8%) y tasa real de 3.5% anual continuara laborando hasta los 65 años (para tener derecho a la pensión por vejez), la suficiencia del ahorro obtenido para financiar su pensión (incluido aguinaldo) sería equivalente a 131% para el titular y 105% si se considera viudez. Con la tasa de interés real de 2% anual los resultados equivalentes serían 92 y 71%, respectivamente (véase el cuadro 9).

Cuadro 9

| | Opción I | Opción II | Opción III | Opción IV |
|---|----------|-----------|------------|-----------|
| | H | H-Viuda | H | H-Viuda |
| 1. Sexo titular (H: Hombre, M: Mujer) | H | H-Viuda | H | H-Viuda |
| 2. Edad actual | 45 | 45 | 45 | 45 |
| 3. Años de servicio | 15 | 15 | 15 | 15 |
| 4. Sueldo base inicial (sin aguinaldo) | 4 000 | 4 000 | 4 000 | 4 000 |
| 5. Valor inicial del bono | 300 780 | 300 780 | 300 780 | 300 780 |
| 6. Sueldo base final (sin aguinaldo) | 4 000 | 4 000 | 4 000 | 4 000 |
| 7. Tasa base de aportes (a partir de 2012) | 19.8% | 19.8% | 19.8% | 19.8% |
| 8. Edad retiro | 65 | 65 | 65 | 65 |
| 9. Monto disponible del ahorro para el retiro | 897 847 | 897 847 | 702 679 | 702 679 |
| 10. Pensión mensual (con aguinaldo) | 5 901.33 | 4 732.23 | 4 144.75 | 3 208.45 |
| 11. Periodo de pago (esperanza de vida) | 15.99 | 21.8 | 15.99 | 21.8 |
| 12. Tasa de reemplazo (%) | 131.1% | 105.2% | 92.1% | 71.3% |
| 13. Rendimiento neto (etapa activa) | 3.5% | 3.5% | 2.0% | 2.0% |
| 14. Rendimiento neto (etapa pasiva) | 3.5% | 3.5% | 2.0% | 2.0% |
| 15. Porcentaje promedio de aportes (etapa activa) | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| 16. Opción de retiro (renta vitalicia o retiro prog.) | RV | RV | RV | RV |
| 17. Número de años titular mayor que su cónyuge (+/-) | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 18. Incremento est. en esperanza de vida (años) | 0 | 0 | 0 | 0 |

Nota: Resultados estimados del ahorro individual para una elección de bono de pensión con 15 años de servicio, 45 años de edad, retiro a los 65 años, sueldo básico de 4 000 pesos mensuales y opción de retiro de renta vitalicia.

En los ejemplos que hemos analizado se ha ignorado la posibilidad de que el sueldo del trabajador mejore por arriba de la inflación (que vaya ascendiendo en términos laborales). Si suponemos que de los 45 a los 65 años dicho sueldo aumentara gradualmente hasta llegar a 50% de incremento (de 4 000 a 6 000 pesos), con en el resto de las condiciones iguales a las del ejemplo inmediato anterior, la suficiencia para el titular sería 93% (respecto a las percepciones del último año) y 75% al considerar viudez. Al suponer una tasa de interés real de 2% anual, esa suficiencia disminuiría a 66 y 51%, respectivamente (véase el cuadro 10).

Cuadro 10

| | Opción I | Opción II | Opción III | Opción IV |
|---|----------|-----------|------------|-----------|
| | H | H-Viuda | H | H-Viuda |
| 1. Sexo titular (H: Hombre, M: Mujer) | H | H-Viuda | H | H-Viuda |
| 2. Edad actual | 45 | 45 | 45 | 45 |
| 3. Años de servicio | 15 | 15 | 15 | 15 |
| 4. Sueldo base inicial (sin aguinaldo) | 4 000 | 4 000 | 4 000 | 4 000 |
| 5. Valor inicial del bono | 300 780 | 300 780 | 300 780 | 300 780 |
| 6. Sueldo base final (sin aguinaldo) | 6 000 | 6 000 | 6 000 | 6 000 |
| 7. Tasa base de aportes (a partir de 2012) | 19.8% | 19.8% | 19.8% | 19.8% |
| 8. Edad retiro | 65 | 65 | 65 | 65 |
| 9. Monto disponible del ahorro para el retiro | 957 062 | 957 062 | 755 985 | 755 985 |
| 10. Pensión mensual (con aguinaldo) | 6 290.54 | 5 044.33 | 4 459.18 | 3 451.85 |
| 11. Periodo de pago (esperanza de vida) | 15.99 | 21.8 | 15.99 | 21.8 |
| 12. Tasa de reemplazo (%) | 93.2% | 74.7% | 66.1% | 51.1% |
| 13. Rendimiento neto (etapa activa) | 3.5% | 3.5% | 2.0% | 2.0% |
| 14. Rendimiento neto (etapa pasiva) | 3.5% | 3.5% | 2.0% | 2.0% |
| 15. Porcentaje promedio de aportes (etapa activa) | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| 16. Opción de retiro (renta vitalicia o retiro prog.) | RV | RV | RV | RV |
| 17. Número de años titular mayor que su cónyuge (+/-) | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 18. Incremento est. en esperanza de vida (años) | 0 | 0 | 0 | 0 |

Nota: Resultados estimados del ahorro individual para una elección de bono de pensión con 15 años de servicio, 45 años de edad, retiro a los 65 años, sueldo básico inicial de 4 000 pesos mensuales y final de 6 000 pesos mensuales y opción de retiro de renta vitalicia.

Situación de las mujeres

Al no hacer distinción alguna por sexo y estar basado en condiciones de población masculina, el bono ofrece a las mujeres que cotizan directamente al ISSSTE montos menores que a los hombres, en igualdad de condiciones de edad y años de servicio necesarios para pensionarse (de 30 y 28 años, respectivamente).

Con ello se encuentran en una situación de desventaja en su ingreso que varía en función de la edad, pero que en algunos casos podría llegar a proporciones significativas.

El cuadro 11 presenta las diferencias que resultan al utilizar los mismos datos que para el ejemplo inmediato anterior, pero considerando que el titular pudiera ser hombre o mujer.

La diferencia entre hombre y mujer, para el escenario con tasa de rendimiento de 3.5% es del orden de 12% en la tasa de reemplazo y se reduce ligeramente a 10% para el escenario con tasa de rendimiento de 2 por ciento.

Cuadro 11

| | Opción I | Opción II | Opción III | Opción IV |
|---|----------|-----------|------------|-----------|
| | H | M | H | M |
| 1. Sexo titular (H: Hombre, M: Mujer) | H | M | H | M |
| 2. Edad actual | 45 | 45 | 45 | 45 |
| 3. Años de servicio | 15 | 15 | 15 | 15 |
| 4. Sueldo base inicial (sin aguinaldo) | 4 000 | 4 000 | 4 000 | 4 000 |
| 5. Valor inicial del bono | 300 780 | 300 780 | 300 780 | 300 780 |
| 6. Sueldo base final (sin aguinaldo) | 6 000 | 6 000 | 6 000 | 6 000 |
| 7. Tasa base de aportes (a partir de 2012) | 19.8% | 19.8% | 19.8% | 19.8% |
| 8. Edad retiro | 65 | 65 | 65 | 65 |
| 9. Monto disponible del ahorro para el retiro | 957 062 | 957 062 | 755 985 | 755 985 |
| 10. Pensión mensual (con aguinaldo) | 6 290.54 | 5 471.59 | 4 459.18 | 3 798.71 |
| 11. Periodo de pago (esperanza de vida) | 15.99 | 19.37 | 15.99 | 19.37 |
| 12. Tasa de reemplazo (%) | 93.2% | 81.1% | 66.1% | 56.3% |
| 13. Rendimiento neto (etapa activa) | 3.5% | 3.5% | 2.0% | 2.0% |
| 14. Rendimiento neto (etapa pasiva) | 3.5% | 3.5% | 2.0% | 2.0% |
| 15. Porcentaje promedio de aportes (etapa activa) | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| 16. Opción de retiro (renta vitalicia o retiro prog.) | RV | RV | RV | RV |
| 17. Número de años titular mayor que su cónyuge (+/-) | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 18. Incremento est. en esperanza de vida (años) | 0 | 0 | 0 | 0 |

Nota: Resultados estimados del ahorro individual para una elección de bono de pensión (comparativos hombre-mujer) con 15 años de servicio, 45 años de edad, retiro a los 65 años, sueldo básico inicial de 4 000 pesos mensuales y final de 6 000 pesos mensuales y opción de retiro de renta vitalicia.

CONCLUSIÓN

La intención en este breviario es la de traducir y analizar de forma sencilla los contenidos y probables efectos de la Ley del ISSSTE de 2007 en lo que corresponde a las pensiones, con la finalidad de que los lectores puedan derivar las implicaciones de la misma.

Finalmente, a manera de conclusión en esta sección aportamos los siguientes comentarios.

Las reformas a los institutos de seguridad social señalan entre sus objetivos superar las presiones que el presupuesto gubernamental registra debido a las obligaciones contraídas, principalmente en salud y en pensiones de jubilación y retiro. Sin embargo, el equilibrio financiero de las instituciones depende también del monto de los ingresos y en este rubro las cuotas de los trabajadores y las aportaciones de empleadores y del Estado tienen una relación directa con el crecimiento de la economía, de la inversión productiva, del mercado de trabajo, de los salarios y de los ingresos públicos.

Si el crecimiento económico no hace frente a la demanda de empleo y si además el que se genera es sin protección social, precario e inestable, aspectos medulares de los seguros sociales como son la cobertura, densidades de cotización y niveles de ahorro previsional se verán seriamente afectados.

Organismos de evaluación internacional han reconocido [Banco Mundial, 2006] que el paso de un régimen de reparto a uno de capitalización no es el camino más indicado para países con desequilibrios fiscales, con alto nivel de deuda pública y con dependencia del ahorro externo, ya que los costos de transición aumentan temporalmente el déficit fiscal debido a que el gobierno paga las pensiones en curso y porque las contribuciones para este seguro empiezan a ser canalizados a fondos privados. Advierten que, sin reformas tributarias que conduzcan a la sostenibilidad fiscal y sin reformas paramétricas previas, los sistemas de capitalización individual conllevan más riesgos que ventajas.

El destino del ahorro de los trabajadores ha sido canalizarlo principalmente a bonos gubernamentales, con lo que las colocaciones en títulos públicos para capitalizar las carteras individuales de los afiliados alcanzaron en términos generales 80% de la cartera total. Es decir, que las cuotas de los trabajadores terminaron volviendo al Estado, aunque para recibirlos ha tenido que aumentar su deuda interna y destinar recursos para solventar un porcentaje importante en comisiones y en otro tipo de inversiones.

Entonces si se manifiesta una baja cobertura, desfinanciamiento de las instituciones de seguro social, crecimiento del costo fiscal, profundización en la inequidad de género, entre otros, la pretendida búsqueda de la seguridad económica en la vejez corre el riesgo de transformarse en inseguridad social y en pobreza tanto en la etapa activa de los trabajadores como durante su vejez.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar Frías, Guadalupe, Tomás Ramírez Reynoso y Rodrigo Negrete Prieto [2007], "Panorámica del empleo no protegido en México", documento presentado en el Seminario sobre El sector informal no protegido: un enfoque de género, México, Centro de Investigación y Docencia Económica e Instituto de Investigaciones Económicas, 39 pp.
- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, Consar [2006], *Análisis del efecto sobre las pensiones de los trabajadores derivado de las reformas 1997-2005*, México, documento de trabajo 2006-2, octubre, 20 pp.
- [2008], *Estadísticas históricas y documentos de investigación*, México, consultado en <http://www.consar.gob.mx/consar>
- Diario Oficial de la Federación* [2007a], Reglamento para el ejercicio del derecho de opción que tienen los trabajadores de conformidad con los artículos quinto y séptimo transitorios del Decreto por el que se expide la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, México, DOF, 14 de diciembre de 2007.
- [2007b], Formato de documento de elección, México, DOF, 21 de diciembre de 2007, 5 pp.

Banco Mundial-IEG [2006], "Reforma y reestructuración de los sistemas de pensiones: evaluación de la asistencia prestada por el Banco Mundial", Washington, DC, Grupo de evaluación independiente, 156 pp.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática(INEGI) [2006a], consultado en <http://dgcnesyp.inegi.gob.mx/cgl-win/bdieintsi.exe>, Grupo de trabajo: SHCP, Banco de México, Secretaría de Economía e INEGI.

____ [2006b], *Estadísticas sobre dinámica laboral en México, 2000-2004*, México, INEGI, 100 pp.

____ (2007) *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, México, INEGI 2007.

ISSSTE [1983], *Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado*, México, Subdirección General Jurídica, Subdirección de lo consultivo, 73 pp.

____ [2007], *Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado*, México, Subdirección General Jurídica y Coordinación General de Comunicación Social, 135 pp.

Massa, Sergio y Miguel Fernández [2007], *De la exclusión a la inclusión social: Reformas de la reforma de seguridad social en la República Argentina*, Buenos Aires, TELAM, Prometeo libros, 349 pp.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) [2006], *Reflexiones sobre la Reforma al Sistema de Protección de Ingresos para la Vejez en Chile*, informe presentado al Consejo Asesor para la Reforma Previsional, nominado por la presidenta Michelle Bachelet, elaborado por Fabio Beltranou, 24 de abril.

Poder Ejecutivo Federal (PEF) [1994], *Decreto para la coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro*, México, 20 de julio.

SAR92 [1992], *Decreto por que se establece a favor de los trabajadores al servicio de la administración pública Federal que estén sujetos al régimen obligatorio de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, un Sistema de Ahorro para el Retiro*, México, 26 de marzo de 1992.

SOBRE LOS AUTORES

Berenice P. Ramírez López

Investigadora titular y coordinadora del Taller de Evaluación y Tendencias de los Sistemas de Pensiones en México, del Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. Profesora y tutora de la maestría y el doctorado de los posgrados de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales; y de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM. Miembro de número de la Academia Mexicana de Derecho de la Seguridad Social y del Comité Técnico de Seguridad Social del Instituto Mexicano de Finanzas. Ha coordinado los libros *Efectos económicos de los sistemas de pensiones*, junto con Roberto Ham (2006); *Seguridad social: reformas y retos* (2000); *Seguridad e inseguridad social: los riesgos de la Reforma* (1997). Tiene capítulos en libros con este tema en CLACSO, Universidad de Guadalajara, Comisión de Seguridad Social, Comisión de Política Social y Centro de Estudios de la Opinión Pública de la Cámara de Diputados. También ha publicado en la revista de la Asociación Internacional de Seguridad Social AISS, Buenos Aires (2006).

Alberto Valencia Armas

Actuario de profesión con 37 años de experiencia profesional. Ha sido consultor actuarial en valuaciones financieras, actuariales y de administración de riesgos en diversas instituciones públicas y privadas. Es miembro del Colegio Nacional de Actuarios y ha formado parte de su Consejo Directivo en tres ocasiones. Es académico de número de la Academia Mexicana de la Seguridad Social y miembro del Comité Nacional de Seguridad Social del Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas, A.C. Expositor en diversos foros e instituciones públicas y académicas, autor de diversos trabajos y ponencias sobre los riesgos asociados con los sistemas de pensiones públicas, seguridad social y atención a la salud para la población en edad avanzada. Titulado como actuario por la Facultad de Ciencias de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM); realizó en la misma estudios de maestría en Investigación de Operaciones.

La Ley del ISSSTE de 2007 ¿y las pensiones?

se terminó de imprimir en junio de 2008
en los talleres de Ediciones del lirio, S.A. de C.V.,
Azucenas núm. 10, col. San Juan Xalpa, Iztapalapa.

La formación tipográfica estuvo a cargo
de José Enrique Amaya Romero.
Tipo Baskerville, papel cultural de 75 gramos.
Es una edición de 2 500 ejemplares.

